

# MUNKAERŐPIACI TÜKÖR 2013

Szerkesztette  
**FAZEKAS KÁROLY**  
**NEUMANN LÁSZLÓ**

Beszállás  
To gates

A1-A19

MTA KÖZGAZDASÁG- ÉS REGIONÁLIS TUDOMÁNYI KUTATÓ-  
KÖZPONT KÖZGAZDASÁG-TUDOMÁNYI INTÉZET, ORSZÁGOS  
FOGLALKOZTATÁSI KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT.  
BUDAPEST, 2014



**MUNKAERŐPIACI TÜKÖR**  
**2013**

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR

Az évkönyvsorozat szerkesztőbizottsága

FAZEKAS KÁROLY – főigazgató, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet • KOLTAY JENŐ – ny. tudományos főmunkatárs, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet • KÖLLŐ JÁNOS – tudományos tanácsadó, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet • LAKATOS JUDIT – szakmai főtanácsadó, Központi Statisztikai Hivatal • LÁZÁR GYÖRGY † • NAGY GYULA – egyetemi docens, Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék

Sorozatszerkesztő

FAZEKAS KÁROLY



# **MUNKAERŐPIACI TÜKÖR 2013**

**SZERKESZTETTE  
FAZEKAS KÁROLY  
NEUMANN LÁSZLÓ**

**MTA KÖZGAZDASÁG- ÉS REGIONÁLIS TUDOMÁNYI KUTATÓKÖZPONT KÖZGAZDASÁG-  
TUDOMÁNYI INTÉZET, ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT.  
BUDAPEST, 2014**

A kiadó címe:  
MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont  
Közgazdaság-tudományi Intézet  
1112 Budapest, Budaörsi út 45.  
A kiadvány megrendelhető a kiadó címén  
e-mail: [biblio@econ.core.hu](mailto:biblio@econ.core.hu)  
telefon: (06-1) 309-2649  
telefax: (06-1) 319-3136

Copyright © MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi  
Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Országos  
Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2014  
Borító fotó © Náton Diana, 2014

ISSN 1586-460X

Felelős kiadó: Fazekas Károly  
Olvasószerkesztő: Patkós Anna  
Műszaki szerkesztő: Kravjánszki Róbert  
Nyomdai előkészítés: [font.hu](http://font.hu)  
Typográfia: Garamond, Franklin Gothic  
Nyomdai munkák: Oliton Kft.

## TARTALOM

Előszó .....	9
A magyarországi munkapiac 2012–2013-ban ( <i>Bakó Tamás</i> ) .....	19
A gazdasági környezet és a foglalkoztatottság alakulása .....	21
Munkakereslet és bérek .....	27
Munkakínálat .....	33
Munkanélküliség .....	35
Közelkép – A költségvetési szféra munkapiaca .....	39
Bevezetés ( <i>Neumann László</i> ) .....	41
1. A legfontosabb tények ( <i>Köllő János</i> ) .....	47
1.1. Az állami-önkormányzati vállalati szektor létszáma és átlagkeresete ( <i>Neumann László &amp; Varadovics Kitti</i> ) .....	59
1.2. A közfoglalkoztatás mérete és költsége ( <i>Scharle Ágota</i> ) .....	61
2. Bérszint és szelekció a közsférában .....	63
2.1. A köz- és a magánszféra keresetkülönbségei Magyarországon 2002 és 2008 között – a béremelés hosszú távú hatása ( <i>Altwick-Hátori             Szilvia &amp; Lovász Anna</i> ) .....	63
2.1.1. Jobbak a nők esélyei a közsférában? ( <i>Lovász Anna</i> ) .....	70
2.2. A közsféra és a vállalatok bérei közötti áttérjedési hatás Magyarországon ( <i>Telegdy Álmós</i> ) .....	73
2.3. A közsféra bérszintje és a magánszektorból átlépők szelekciója ( <i>Köllő János</i> ) .....	82
2.4. A közsférából történő munkaerő-kiáramlás Magyarországon ( <i>Elek Péter &amp; Szabó Péter András</i> ) .....	93
2.5. Miért választják munkahelynek a közsférát? A szubjektív szempontok szerepe ( <i>Molnár György &amp; Kapitány Zsuzsa</i> ) .....	103
2.5.1. A közsférában dolgozók elégedettsége ( <i>Molnár György             &amp; Kapitány Zsuzsa</i> ) .....	113
3. A közsféra munkaerőpiacának intézményi környezete .....	115
3.1. Munkajogi trendek – az állásbiztonság garanciáinak lebontása a közsférában ( <i>Nacs Beáta</i> ) .....	115
3.2. A bér meghatározás és érdekegyeztetés sajátosságai a közsférában ( <i>Berki Erzsébet</i> ) .....	125
3.2.1. Kollektív alku az állami/önkormányzati vállalati szférában ( <i>Berki Erzsébet</i> ) .....	136
3.3. Válságok és hullámvázások – a közszolgáltatás foglalkoztatási rendszerének változásai Európában ( <i>Váradi László</i> ) .....	138
3.4. A bér meghatározási rendszerek változása a válság hatására az Európai Unióban ( <i>Edelényi Márk &amp; Neumann László</i> ) .....	145

3.5. Önkormányzati privatizációs, kiszervezési–visszaszervezési törekvések és foglalkoztatási hatásai az Európai Unió országaiban és Magyarországon ( <i>Neumann László &amp; Edelényi Márk</i> ) .....	157
3.5.1. Esettanulmányok az önkormányzati feladatok ellátásáról .....	172
4. Foglalkozási részpiacok .....	177
4.1. Tanári bérek, szelekció és pályaelhagyás ( <i>Varga Júlia</i> ) .....	177
4.1.1. A tanárok béréi a közsférában, 1986–2013 ( <i>Varga Júlia</i> ) .....	186
4.2. Érdekegyeztetés és munkavállalók kivándorlása az egészségügyben – régiós kitekintés ( <i>Szabó Imre Gergely</i> ) .....	190
4.2.1. Az orvosbérekről és a hálapénzről ( <i>Köllő János</i> ) .....	194
4.3. Nővérek és más egészségügyi szakalkalmazottak ( <i>Berki Erzsébet, Czethoffer Éva &amp; Szabó Endre</i> ) .....	196
4.4. Rendvédelmi dolgozók nyugdíj előtt és után ( <i>Berki Erzsébet, Czethoffer Éva &amp; Szabó Endre</i> ) .....	202
Hivatkozások .....	211
A munkapiaci szakpolitika eszközei (2012. szeptember – 2014. január) ( <i>Cseres-Gergely Zsombor &amp; Varadovics Kitti</i> ) .....	219
Szolgáltatások .....	221
Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök (Imp-eszközök) .....	222
Támogatások .....	232
Összetett beavatkozások (komplex programok) .....	233
Munkapiaci hatású szakpolitikai eszközök .....	234
Statisztikai adatok .....	249
1. Alapvető gazdasági adatok .....	251
2. Népesség .....	253
3. Gazdasági aktivitás .....	256
4. Foglalkoztatottak .....	265
5. Munkanélküliek .....	275
6. Keresetek .....	292
7. Oktatás .....	299
8. Munkaerő-kereslet .....	303
9. Regionális különbségek .....	305
10. Munkaügyi kapcsolatok .....	313
11. Jóléti ellátások .....	318
12. Munkát terhelő adók .....	324
13. Nemzetközi adatok .....	328
14. A fontosabb adatok forrásai .....	330
Munkapiaci kutatások. Válogatott bibliográfia ( <i>Bálint Éva</i> ) .....	335
Függelék. Táblázatok és ábrák jegyzéke .....	349

## A KÖTET SZERZŐI

- ALTWICKER-HÁMORI SZILVIA – ZÜRCHER HOCHSCHULE  
FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN
  - BÁLINT ÉVA – MTA KRTK KTI
  - BAKÓ TAMÁS – MTA KRTK KTI
  - BERKI ERZSÉBET – NGM
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR – MTA KRTK KTI
  - CZETHOFFER ÉVA – MTA KRTK KTI
    - EDELÉNYI MÁRK
    - ELEK PÉTER – ELTE
  - FAZEKAS KÁROLY – MTA KRTK KTI
  - KAPITÁNY ZSUZSA – MTA KRTK KTI
    - KÖLLŐ JÁNOS – MTA KRTK KTI
    - LAKATOS JUDIT – KSH
  - LOVÁSZ ANNA – MTA KRTK KTI, ELTE
  - MOLNÁR GYÖRGY – MTA KRTK KTI
    - NACSA BEÁTA – ELTE
- NEUMANN LÁSZLÓ – EURÓPAI MUNKAÜGYI  
TANULMÁNYOK KÖZPONTJA KFT
  - SCHARLE ÁGOTA – MTA KRTK KTI,  
BUDAPEST SZAKPOLITIKAI ELEMZŐ INTÉZET
  - SZABÓ ENDRE – MTA KRTK KTI
  - SZABÓ IMRE GERGELY – CEU
- SZABÓ PÉTER ANDRÁS – REFORMÁTUS PRESBITERIÁNUS EGYHÁZ
  - TELEGDY ÁLMOS – MTA KRTK KTI, CEU
- VÁRADI LÁSZLÓ – AVENUE MARKETING KFT
  - VARADOVICS KITTI – MTA KRTK KTI
  - VARGA JÚLIA – MTA KRTK KTI



## ELŐSZÓ

Az MTA Közgazdaság-tudományi Intézete az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával tizennégy éve indította el a magyarországi munkapiac és foglalkoztatáspolitikai aktuális jellemzőit bemutató és a témakör egy-egy területét részletesen elemző *Munkaerőpiaci tükör* című évkönyvsorozatot. Kezdetől fogva arra törekedtünk, hogy az államigazgatásban dolgozó szakemberek, a foglalkoztatási szolgálat szervezeteiben, az önkormányzatokban, a civil szervezetekben, a közigazgatási hivatalokban, az oktatási intézményekben és a kutatóintézetekben dolgozó kollégák, az írott és elektronikus sajtó munkatársai napi munkájukban jól hasznosítható információkat kapjanak a magyarországi munkapiaci folyamatokról, a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi környezetéről, a magyarországi munkapiaccal foglalkozó hazai és nemzetközi kutatások friss eredményeiről.

Fontos szempont, hogy az évkönyvsorozatban publikált elemzések, adatok a felsőfokú oktatásban is jól felhasználható ismereteket adjanak a munkagazdaságtan, az emberierőforrás-gazdálkodás különböző témaköreiben. Olyan kiadványt állítottunk össze, amely a rendelkezésünkre álló statisztikák, elméleti kutatások és empirikus elemzések alapján közérthető formában, jól áttekinthető szerkezetben, nemzetközi összehasonlításban mutatja be a magyarországi munkapiaci folyamatok jellemzőit és belső összefüggéseit. Megőrizve a sorozat szerkesztőinek korábbi gyakorlatát, idén is kiválasztottunk egy területet, amelyet különösen fontosnak tartottunk a magyarországi munkapiaci folyamatok megértése és a tényeken alapuló foglalkoztatáspolitikai eredményessége szempontjából. A 2013. évi kötet a közzsféra munkapiaci jellemzőit tárgyalja.

Először fordul elő a *Munkaerőpiaci tükör* történetében, hogy jelentős, több mint féléves késéssel tudjuk megjelentetni az évkönyv aktuális kötetét. Ennek oka, hogy minden erőfeszítésünk ellenére nem tudtunk időben megfelelő forrást biztosítani a kötet kiadásához. Természetesen minden tőlünk telhetőt megtesszünk annak érdekében, hogy az évkönyvsorozat továbbra is hasznos információs forrása legyen mindazoknak, akik a magyarországi munkapiac területén kíváncsiak a tényekre és elkötelezettek a tényeken alapuló szakpolitikai intézkedések támogatásában.



A kiadvány öt fő részből áll.

### 1. A magyarországi munkapiac 2012–2013-ban

A magyar gazdaság 2012 közepétől 2013 végéig terjedő időszaka a válság második hullámának mélyülésével, majd kezdődő gyenge növekedéssel jellemezhető. A 2013. év egészét tekintve Magyarország bruttó hazai terméke 1,2 százalékkal volt nagyobb, mint 2012-ben. A növekedésben jelentős szerepet játszott a felfutó autóiipari termelés és az export, valamint a belső kereslet élénkülése. Az európai uniós forrásokból finanszírozott, döntően infrastrukturális fejlesztéseknek köszönhetően a nemzetgazdasági beruházások a válság óta először növekedtek, de bővült a lakossági fogyasztás is, amelyet a növekvő reálbérek és az erősödő fogyasztói bizalom egyaránt támogattak.

Az átlagos aktivitási ráta 2013-ban elérte a 65 százalékot, amely a legmagasabb érték ebben az évezredben, de még így is elmarad az Európai Unió átlagától. Az ILO definícióját követő munkanélküliségi ráta 2013-ban átlagosan 10,3 százalék volt, mely 0,7 százalékponttal alacsonyabb a 2012-es értékhez képest. Romlás tapasztalható ugyanakkor a pályakezdő munkanélküliek esetében: 2013-ban a regisztrált munkanélküli pályakezdők havi átlagos létszáma 66 025 fő volt, ami 7,4 százalékkal nagyobb, mint 2012-ben. A foglalkoztatási ráta és a munkanélküliségi ráta 2013 folyamán javult, az előbbi 1,6 százalékponttal nőtt, az utóbbi 2,6 százalékkal csökkent az első és utolsó negyedév között. A kedvező foglalkoztatási és munkanélküliségi adatokat árnyalja, hogy mögöttük alapvetően a közfoglalkoztatás nagyon erőteljes növekedése húzódik meg. A közfoglalkoztatottak száma<sup>\*</sup> az elmúlt három évben dinamikus növekedett, és a téli közfoglalkoztatás elindításával 2013 utolsó negyedévében elérte a 172 ezer főt.

A közfoglalkoztatás mellett a külföldi munkavállalás is érdemben befolyásolhatta a foglalkoztatási és munkanélküliségi adatokat. Az utóbbi öt évben háromszorosára nőtt azoknak a száma, akik magyarországi kötődésüket megtartva külföldön vállalnak munkát, és létszámuk 2013 utolsó negyedévében megközelítette a 100 ezer főt. A 2008-ban bejelentett üres álláshelyek több mint 60 százaléka nem támogatott álláshely volt, ez az arány 2013-ra 20 százalékra esett. A bejelentett üres álláshelyek között a támogatott állások számának dinamikus növekedése az új közfoglalkoztatási rendszer bevezetésével kezdődött. Mindazonáltal a gazdaság élénkülését jelzi, hogy a nem támogatott bejelentett üres álláshelyek száma átlagosan 14 százalékkal növekedett 2012-höz képest. Ugyanakkor az új állások egyre nagyobb hányada részmunkaidős, illetve határozott idejű. A részmunkaidős foglalkoztatás több mint 50 százalékkal nőtt 2008 és 2013 között, és a jellemzően rövid időtartamú foglalkoztatást jelentő határozott idejű szerződéssel alkalmazottak száma is 42 százalékkal több volt 2013-ban, mint 2008-ban.

<sup>\*</sup> Átlagos állományi létszám a Belügyminisztérium FOKA adatbázisa alapján.

Az elmúlt évek inflációt meghaladó nominális béremeléseinek köszönhetően a versenyszférában a reálbérek 9 százalékkal emelkedtek 2008-hoz képest. Ezzel szemben a közszférában kisebb-nagyobb megszakításokkal folyamatosan csökkennek az átlagos bruttó reálbérek; az elmúlt öt évet tekintve összesen 15 százalékkal. 2013-ban számos intézkedés történt, mely a bérek növekedésének irányába hatott: a közfoglalkoztatottak bérminimumának 5 százalék fölötti emelése, egészségügyi dolgozók bérkorrekciója, 2013 szeptemberétől a pedagógusok életpályamodelljének a bevezetése, a minimálbér és a garantált bérminimum 5,4 és 5,6 százalékos emelése. Mindezek ellenére a munkapiac kevésbé volt feszes 2013-ban, mint az előző években. Ezt jelzi, hogy az állásvesztések aránya a munkanélküliség okai között a csúcsot jelentő 60,2 százalékról (2010 második negyedéve) 2013 második negyedévére 58 százalékra, majd az év végére 54 százalékra esett. A munkanélküliség okai között a felmondások aránya 2013 utolsó negyedévében duplájára nőtt 2012 azonos időszakához viszonyítva, ami szintén a lazábbá váló munkaerőpiacra utalhat.

Összefoglalva elmondható, hogy 2013-ban javult a munkaerőpiac állapota 2012-höz képest, de a javulás csak kismértékben köszönhető a gazdaság fellendülésének és a piaci folyamatoknak, jóval nagyobb szerepe van a közfoglalkoztatás látványos előretörésének.

## 2. Közelkép

A 2013-as kötet Közelképének témája a közszféra (*public sector*), amely a piaci szektorhoz képest viszonylag elhanyagolt területe a kutatásoknak. A Közelkép a költségvetési szférával kettős megközelítésben foglalkozik: egyrészt a munkaerő-piaci folyamataival, másrészt azok intézményi hátterével. Szerkezetét tekintve a Közelkép bevezetőt és négy tematikus fejezetet tartalmaz. A rövid bevezetés vázolja a témát, kiemeli annak hazai és nemzetközi aktualitását, áttekinti a kutatási előzményeket, és vázlatosan ismerteti a főbb fejezetek témáit, kapcsolódási pontjait.

Az 1. fejezet a legfontosabb tényeket foglalja össze. *Köllő János* írása a magyarországi közszféra létszámáról, összetételéről, bérszintjének időbeli alakulásáról szól. Nemzetközi összehasonlításban a magyar költségvetési szféra legsajátosabb vonása a magánszektorhoz viszonyított bérszint rendkívül nagymértékű (az OECD-országokban példátlan) hullámozása, valamint a – jelenlegi tendenciák fényében – egyre jelentősebb bérhátránya a hasonló (demográfiai, képzettségi, munkaerő-piaci stb.) jellemzőkkel rendelkező magánszektorbeli munkavállalók keresetéhez képest. A tanulmány foglalkozik a béremelések és -csökkentések kereseti arányokra gyakorolt hatásával, a diplomások sajátos életkereseti pályájával, valamint a közszféra elhatárolásának és számbavételének módszertani nehézségeivel is. A fejezethez két keretes írás kapcsolódik. *Neumann László* és *Varadovics Kitti* az állami/önkormányzati vállalatok létszámának és béreinek trendjét mutatja be. Adataik szerint ebben a szektor-

ban a keresetek dinamikájában nem érvényesült sem a közszférában 2006 óta tartó megszorítás, sem a válság versenyszférában érzékelhető hatása 2008 és 2010 között. *Scharle Ágota* – a tágabb közszféra munkaerő-piacának egy sajátos szegmense – a közfoglalkoztatás méretével és költségével foglalkozik. Áttekintést ad arról, hogy 2000 és 2013 között milyen költséggel, hányan vettek részt közmunka programokban, és ez – méretet tekintve – hogyan viszonyul a közszféra más részeihez, illetve más országok gyakorlatához.

A 2. fejezet elsősorban munka-gazdaságtani megközelítésből elemzi a közszférát. Az itt közölt újabb kutatások többsége a különböző munkaerőpiacok kölcsönhatásával és a munkaerő-piaci áramlásokkal foglalkozik. *Altwick-Hámori Szilvia* és *Lovász Anna* tanulmánya a versenyszféra és a közszféra közötti kereseti különbségeket vizsgálja a béreloszlás különböző tartományaiban a 2002-es nagy béremelést megelőző és az azt követő évtizedben. A szerzők a következő kérdésekre keresik a választ. Kik szenvednek relatív hátrányt a közszférában, illetve kiknek kedvezett leginkább a béremelés? Továbbá, a béremelésnek valóban sikerült-e a közszférában történő foglalkoztatást vonzóbbá tenni a magasan képzett dolgozók számára, vagyis lett-e tartós hatása a közszféra–magánszféra kereseti különbségeire, azaz: eredményesnek tekinthető-e az intézkedés? *Lovász Anna* keretes írása pedig a köz- és magánszféra munkapiaci diszkriminációját foglalkozik: a női–férfi bérkülönbséggel és a foglalkozási szegregációval a munkaerő-felvétel, illetve az előléptetések során.

A következő három alfejezet a közszféra és a magánszféra munkaerőpiacai közötti kölcsönhatásait tárgyalja. *Telegdy Álmos* a közszféra 2001–2002-es béremelése kapcsán azt vizsgálja, hogy az mennyire hatott a vállalati szektor béreinek alakulására. Az elemzés szerint 10 százalékkal magasabb közszférabeli jelenlét adott munkapiaci szegmensben 1,5 százalékkal járul hozzá a bérek emelkedéséhez. Az átterjedési hatás magas az olyan vállalati dolgozók esetében, akik bérei viszonylag alacsonyak, akik olyan munkakörben dolgoznak, ahol magas a közdolgozók aránya, a szolgáltatási iparágakban, valamint ha a nagy béremelés után alkalmazták őket. *Köllő János* tanulmánya azzal foglalkozik, hogy a versenyszféra és a közszféra közötti rendkívüli mértékben változó bérkülönbségek (különösen a 2002. évi választások előtti és utáni nagy béremelések) milyen hatással voltak a versenyszférából a közszférába átlépő szakemberek számára és minőségére. Az adott nem és életkor esetén várható közszférabeli bér egyszázalékos emelkedése több mint fél százalékkal emelte a magánszektorból átlépők átlagos bérszintjét a maradékokhoz képest. A hatás jóval erősebb volt a fiataloknál, mint az idősebbeknél. A nagymértékben csökkenő belépési mobilitás azonban erősen korlátozta a pozitív szelekciónak a közszféra munkaerő-állományára gyakorolt kedvező hatását. Az ellenkező irányú átlépéseket mutatja be *Elek Péter* és *Szabó Péter* írása, amely a közszférát elhagyók számát, összetételét és későbbi munkapiaci viselkedését vizsgálja, beleértve az iskolázottságuknak megfelelő újraelhelyezkedés esélyeit. A közszférabeli állást elvesz-

tők 5–25 százalékkal kisebb intenzitással – azaz átlagosan körülbelül ennyivel több idő alatt – találnak újra munkát, mint a versenyszféra állásvesztői. Magasabb képzettségi szinteken azonban ez a különbség eltűnik. A közsférából a versenyszférába váltók – az iskolázottság hatását kiszűrve – nem kerülnek szignifikánsan nagyobb eséllyel végzettségüknel rosszabb munkakörbe, mint versenyszférán belül váltó társaik.

A közsféra sajátos szelekciós mechanizmusainak kutatásához járul hozzá *Molnár György* és *Kapitány Zsuzsa*. Tanulmányuk azokat a nem pénzbeli motivációkat, családi kockázatminimalizáló stratégiákat mutatja be, amelyek a közsféra munkahelyként történő választása mellett szólnak. Keretes írásuk azt vizsgálja, vajon érvényesül-e Magyarországon is az az általános trend, hogy a közsférában dolgozók elégedettebbek, mint a többi munkavállaló.

A 3. fejezet a költségvetési sféra munkaerőpiacának intézményi hátterével foglalkozik. Terjedelmi okokból nem törekedhettünk a közsféra munkajogának és érdekegyeztetési rendszerének monográfiaszerű bemutatására, ehelyett itt is az újabb trendekre összpontosítottunk. *Nacsa Beáta* alfejezete munkajogi megközelítésből vizsgálja a 2010 óta bekövetkezett legfontosabb változásokat: az indokolás nélküli felmentés szabályait, azok Alkotmánybíróság általi megsemmisítését, majd a 2011. évi új szabályozást, amely a bizalomvesztésre és méltatlanságra alapított felmentési okok révén lényegében visszaállította a megsemmisítés előtti állapotot. *Berki Erzsébet* írása a közsféra érdekegyeztetési és bérmeghatározási mechanizmusait mutatja be, ugyancsak kiemelve a 2010 utáni változásokat. Az alfejezet az egyes bérrendszereket részletesen is jellemzi, bemutatva a jogviszonyok szerinti azonosságokat és különbségeket, az elérhető kereseti szinteket (a bértáblák belső differenciáltságát, különbségeit, az egyéb bérelemeket) és az utóbbi három évben ebben bekövetkezett változásokat. Az alfejezet másik hangsúlyos témája az országos konzultáció és a kollektív tárgyalás a közsférában. (A főbb témák: működő és nem működő fórumok – a gyakorlat és a jogszabályok diszkrépanciája, az érdekegyeztetés tárgyai, a kollektív szerződések hiánya, megszűnő kollektív szerződések, a konzultáció és a nyomásgyakorlás.) A fejezet összegzése értékeli az egyoldalú (törvényi) bérmeghatározás és az érdekegyeztetés/kollektív alku viszonyát. Az alfejezet keretes írása az állami-önkormányzati vállalati szektor kollektív szerződéseivel foglalkozik, illetve annak az újabb törvénykezésnek (2012. évi munkatörvénykönyv) várható hatásával, amely korlátozza a „közösségi tulajdonban” lévő vállalatok kollektív alkuinak lehetséges témáit.

A következő alfejezetek európai kitekintést adnak a közsférában zajló reformtörekvésekről. *Váradi László* emberierőforrás-gazdálkodás szemléletű írása bemutatja az új közmenedzsment célkitűzéseit, eszközeit, továbbá a neoweberiánus megközelítést, amely egyidejűleg igyekszik megfelelni mind a hatékonysági, mind a közszolgáltatás pártatlan, szakszerű és tisztességes működését biztosító követelményeknek. A korai kétezres évek ennek a keretében alakították a folya-

matokat, rugalmasabbá téve a mozgásokat, de megtartva a biztonsági elemek jelentős részét. A pénzügyi-gazdasági válság azonban gyökerestől zilálta szét az egyébként nagy változatosságot mutató törekvéseket. A nehéz helyzetbe került országok sorra lemondtak a biztonsági elemekről, a következetesség, a valamilyen irányba tartás igénye eltűnt. Csak egyes gazdag és stabil országok tudták a közszféra foglalkoztatásán keresztül is érvényesíteni az anticiklikus hatásokat.

*Edelényi Márk és Neumann László* írása európai uniós áttekintést ad a munkajogi státusokról, a bérmeghatározásról és a szociális párbeszéd szerepéről, illetve mindezek újabb változásairól, beleértve a 2008 utáni gazdasági-pénzügyi válságra adott reakciókat. A válságot megelőzően az Európai Unió országaiban a közszféra jogviszonyainak két szélsőséges pólusa alakult ki: a porosz vagy napóleoni eredetű státustörvények, illetve az angolszász polgári jogi hagyomány. A bérmeghatározásban is ezeknek megfelelően alakult ki két modell: az egyoldalú bérmegállapítás (unilateralizmus), illetve a kollektív alkué. Ugyanakkor léteznek más érdekegyeztetési eljárások is, továbbá a német–francia modellben is különböző státusú csoportok vannak a közszférán belül. A gazdasági válság közvetlen hatásai (költségvetési megszorítások, létszámcsökkentés és bércsökkentés/-befagyasztás) mellett átalakultak a bérmegállapítási rendszerek is: érzékelhető az egyoldalú bérmegállapítás térnyerése, a megállapodások decentralizálódása. Az új közmenedzsment céljaival is összhangban változott a közszférában dolgozók összetétele, csökken a státustörvények alatti „védett” munkahelyek száma, s növekszik a versenyszféra munkajog alá tartozók és a különböző atipikus foglalkoztatási státuszúak száma.

*Neumann László és Edelényi Márk* másik tanulmányának középpontjában az önkormányzati szektor áll. Az új közmenedzsment gyakorlatával párhuzamosan a közszolgáltatások egyre nagyobb részét – változatos konstrukciókban – magán- vagy nonprofit szervezetek nyújtják, a szektorok közötti éles határok leépülnek. A fejezet első része a kiszervezés–visszaszervezés, (köz)beszerzés motívumait, elterjedtségét és gyakorlatát mutatja be az EU néhány tagállamában. A magánszektor belépése felveti a különböző munkaerő-piaci szabályozások kölcsönhatásának kérdését: a munkáltatói jogutódlás és munkaügyi szerződéses záradékok országonként eltérő gyakorlatát. Másrészt a fejezet a hasonló magyarországi gyakorlat feltérképezésére tesz kísérletet: bemutatja a magyar önkormányzati rendszer gazdálkodási–szolgáltatási–érdekegyeztetési sajátosságait, valamint azokat az önkormányzati érdekeket és ellenérdekeket, amelyek a privatizációs–kiszervezési–visszaszervezési gyakorlat mögött meghúzódnak. Érinti az utóbbi évek meghatározó tendenciáját: az önkormányzati intézmények állami kézbe vételét és átadásukat az egyházaknak, továbbá az ilyen intézményekben dolgozók munkaügyi státusának, munkafeltételeinek átalakítását. Ezt egészíti ki az alfejezethez kapcsolódó keretes írás, amely két, 2012-ben készült esettanulmányon keresztül ismerteti a kiszervezés–visszaszervezés és egyházi kézbe adás munkaügyi következményeit.

A Közelkép 4. fejezete a munka-gazdaságtani és intézményi megközelítést ötvözve mutatja be a közszféra néhány kiemelt foglalkozásának részpiacát. *Varga Júlia* a tanári bérekről, szelekcióról és pályaelhagyásról ír, *Köllő János* és *Szabó Imre* pedig az orvosi bérekről, a hálapénzről és a pályaelhagyásról, illetve az egészségügyi ágazat érdekegyeztetési sajátosságairól – egyben régiós kitekintést nyújt a hasonló csehországi, lengyelországi és szlovákiai folyamatokra is. *Berki Erzsébet*, *Czethoffer Éva* és *Szabó Endre* két írása is foglalkozik a foglalkozásukból kilépők későbbi munkaerő-piaci helyzetével. A szerzők megvizsgálják a nővérek és más egészségügyi szakalkalmazottak foglalkozási pályáját az állami egészségügyből való kilépésüket követően, illetve azt, hogy a rendvédelmi dolgozók a nyugdíjazásuk után dolgoztak-e, s ha igen, milyen foglalkozásban és mennyit kerestek. Mindkét esetben bemutatják a szakmákat érintő szabályváltozásokat is: az új egészségügy bértáblát és a korai nyugdíjazás rendszerének eltörlését, ami a közszférát érintő 2010 utáni kormányzati intézkedések közül talán a legnagyobb tiltakozási hullámot váltotta ki.

A Közelkép egyes tanulmányainak időbeli horizontja eltérő: a munkagazdasági elemzések nagyrészt 2008-tól 2010-ig tartanak, a statisztikai adatok általában 2013-ig hozzáférhetők, s az egyes leíró tanulmányok is, ahol lehetett, megkísérelték, hogy a legújabb folyamatokkal is foglalkozzanak.

### **3. A munkapiac intézményi környezetének alakulása 2012 szeptembere és 2014 januárja között**

A munkapiac intézményi környezetében 2013-ban több változás történt, aminek következtében változtak a foglalkoztatás közterhei. A legjelentősebb változás a Start-kártyákat felváltó munkahelyvédelmi akcióterv által bevezetett foglalkoztatásösztönző csomag volt. A járulékJellegű közterhekből a 25 év alatti pályakezdők, a 25 év alattiak és 55 év felettiek, a tartós álláskereső, az anyasági ellátásban részesülő/részesültek, a szakképzettséget nem igénylő munkakörben dolgozók, a három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra visszatérő anyák, valamint az úgynevezett szabad vállalkozási zónák foglalkoztatói kapnak kedvezményt.

A közfoglalkoztatás az év közben a korábbihoz hasonló lendülettel folytatódott, év végén azonban a korábbi évektől eltérően csökkenés helyett tovább bővült. Míg az átlagos állományi létszám 2013 nagy részében 140 ezer fő volt, decemberben ez 200 ezer főnél stabilizálódott. A téli időszakban a programok alapkompencia-fejlesztő és -felzárkóztató képzés igénybevételét is lehetővé teszik, a terv szerint mindegy 50 ezer érintett számára. A közfoglalkoztatottak heti bérezési gyakorlatát a havi elszámolás váltotta fel. Bevezették a közfoglalkoztatás keretében alkalmazott munkavezetőnek járó minimálbér és bérminimum intézményét.

Az időszak során lényeges változások történtek, amelyek hatottak a nettó bérekre. Az adórendszer 2013-tól valóban egykulcsos lett, és eltörölték a nyugdíjbiztosítási járulékfizetés felső plafonját is. A családi adókedvezmény intézményét



családi járulékkedvezményrel egészítették ki, aminek köszönhetően 2014-től a többgyermekes, alacsonyabb jövedelmű munkavállalók nagyobb mértékben tudják érvényesíteni a gyermekek után járó kedvezményeket. A gyed programja új elemekkel bővült a gyermeket vállalók, valamint a gyermekvállalás mellett és után dolgozók számára.

Egyszerűsödött a megváltozott munkaképességeket alkalmazó vállalatok akkreditációja, és átalakult azok támogatási rendszere is. Azok esetében, akik már saját jogú nyugdíjellátásra jogosultságot szereztek, megváltoztak a közszférában való foglalkoztatás szabályai. Esetükben a pénzbeli ellátást megvonták – amennyiben a nyugdíjasként munkában maradtak –, a státust nem. Az egészségügy dolgozói, valamint a szakképző és művészeti iskolákban szakmai tárgyakat oktatók kivételt képeznek az új szabályozás alól.

#### 4. Statisztikai adatok

Ez a fejezet a korábbi években kialakult szerkezetben részletes információt ad a rendszerváltozás óta eltelt időszak alapvető gazdasági folyamatairól, a népesség, a munkapiaci részvétel, a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az inaktivitás, a bérek, az oktatás, a munkaerő-kereslet, a regionális különbségek, a migráció, a munkaügyi kapcsolatok, a jóléti ellátások jellemzőiről és néhány munkapiaci mutató nemzetközi összehasonlításáról.

A fejezetben megjelenő adatoknak két fő forrása van: egyrészt a Központi Statisztikai Hivatal rendszeres intézményi, illetve lakossági típusú munkaügyi adatgyűjtése: munkaerő-felvétele (MEF), intézményi munkaügyi statisztikája (IMS), munkaerőmérlege (MEM), másrészt a Nemzeti Munkaügyi Hivatal regisztere és az általa lebonyolított adatgyűjtések: munkanélküli-regiszter adatbázisa (NFSZ REG), rövid távú munkaerő-piaci prognózis (PROG), bértarifa-felvételek (BT), továbbá az NMH Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR). Ezekről az adatforrásokról a statisztikai blokk végén részletesebb információk találhatók. A két legnagyobb adatszolgáltatón kívül az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóságtól származnak a fejezetben szereplő öregségi és rokkantsági nyugdíjakkal és ellátásokkal kapcsolatos adatok. Továbbá egyes táblázatok és ábrák elkészítéséhez a KSH, a NAV és az Eurostat online adatbázisait használtuk.

A fejezet táblázatai és ábrái Excel-formátumban letölthetők az alattuk szereplő linkek segítségével. A 2000-től kiadott Munkaerőpiaci tükrőben publikált munkapiaci folyamatokat leíró táblázatok teljes anyaga elérhető a <http://adatbank.krtk.mta.hu/tukor> honlapon.

#### 5. Munkapiaci kutatások – válogatott bibliográfia, 2012–2013

A 2013. évi kötetbe a 2012 novembere és 2013 decembere között megjelent publikációkból válogattunk. A bibliográfia a magyar munkapiac jellemzőivel foglalkozó fontos hazai és külföldi szakirodalomra: könyvekre, folyóiratok-



ra, műhelytanulmányokra, statisztikai kiadványokra, nemzetközi szervezetek munkapiaci témájú kiadványaira terjed ki, és szerepeltet néhány fontosabb közgazdasági blogot is. A korszerű bibliográfiakészítés elveit követve, igyekeztünk mindenütt megadni az elektronikus elérhetőségeket. Arra törekedtünk, hogy bibliográfiában a kötet témaköréhez kapcsolódó releváns publikációkat – lehetőség szerint – a legteljesebben feltárjuk, a publikációkat könnyen áttekinthető, informatív módon csoportosítsuk.

\*

A szerkesztőbizottság tagjai megköszönik az *MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont*, a *Központi Statisztikai Hivatal*, a *Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrások Tanszéke*, a *Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat*, az *Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság*, a *Nemzetgazdasági Minisztérium*, az *Emberi Erőforrások Minisztériuma*, a *Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet*, a *Magyar Nemzeti Bank* munkatársainak, az *MTA Emberi Erőforrások Gazdaságtana Tudományos Bizottsága* tagjainak, a szükséges információk összegyűjtésében és ellenőrzésében, a kötet szerkesztésében, az egyes részanyagok elkészítésében és megvitatásában végzett munkáját. Köszönetet mondunk az *Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft.* munkatársainak, az általuk felkért szakértőknek az előző kötetekhez és a jelen kötet szakmai tervezetéhez fűzött észrevételeikért, javaslataikért és nem utolsósorban a kiadvány anyagi támogatásáért.

\* \* \*

Szomorú szívvel emlékezünk meg a kézirat lezárása után elhunyt *Lázár Györgyről*, kollégánkról és barátunkról, aki a sorozat indulása óta tagja volt a Munkaerőpiaci Tükör szerkesztőbizottságának és aki nem csupán az adatok felkutatásában és értelmezésében, hanem emberségben és tisztességben is példát mutató számunkra.



**A MAGYARORSZÁGI MUNKAPIAC  
2012-2013-BAN**

**BAKÓ TAMÁS**

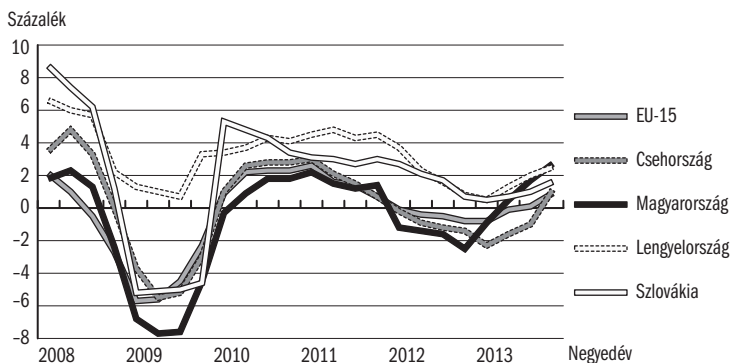
A gazdasági környezet és foglalkoztatottság alakulása  
Munkakereslet és bérek  
Munkakínálat  
Munkanélküliség  
Hivatkozások

## A GAZDASÁGI KÖRNYEZET ÉS A FOGLALKOZTATOTTSÁG ALAKULÁSA

A magyar gazdaság 2012 közepétől 2013 végéig terjedő időszakát a válság második hullámának mélyülése, majd kezdődő gyenge növekedés jellemezte. Az ország GDP-je 2012-ben 1,7 százalékkal csökkent, ami a visegrádi országok között a legnagyobb visszaesést jelentette (1. ábra). A csökkenésben külső és belső tényezők egyaránt szerepet játszottak. Az euróövezet 2012-ben ismét recesszióba került, a főbb felvevőpiacaink gyengélkedése miatt exportlehetőségeink szűkültek. A lakossági fogyasztás a keresetek és a pénzügyi transzferek reálértékének mérséklődése,<sup>1</sup> valamint a válság előtt felhalmozott adósságok leépítése következtében csökkent, míg a vállalatokat a szabad kapacitások és a szűk hitelkínálat ösztönözte beruházásaik elhalasztására, illetve visszafogására.

Az Európai Unió gazdaságát 2013-ban a recesszióból való lassú kilábalás jellemezte; az éves kibocsátás gyakorlatilag stagnált (+0,1 százalék). Az európai gazdaság motorjának számító Németország gazdasága 2013-ban 0,4 százalékkal nőtt, és ez kedvezően hatott a magyar gazdaságra is, amelynek teljesítménye 2013 utolsó három negyedévének mindegyikében nőtt az előző év azonos időszakához képest. Az év egészét tekintve Magyarország bruttó hazai terméke 1,2 százalékkal volt nagyobb, mint 2012-ben.

1. ábra: A GDP-növekedés alakulása a régióban  
(százalékos változás az előző év azonos időszakához képest)

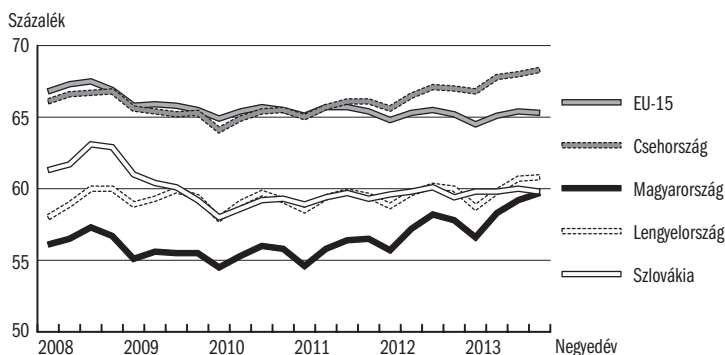


Forrás: Eurostat online adatbázis.

<sup>1</sup> A 2012. évi fogyasztói árindex 5,7 százalékos volt (MNB, 2013a).

A növekedésben jelentős szerepet játszott a felfutó autóiipari termelés és az export, valamint a belső kereslet élénkülése. Az uniós forrásokból finanszírozott, döntően infrastrukturális fejlesztéseknek köszönhetően a nemzetgazdasági beruházások a válság óta először növekedtek, de bővült a lakossági fogyasztás is, melyet a növekvő reálbérek és az erősödő fogyasztói bizalom támogatott (MNB, 2013c). A kelet-közép-európai régió gazdaságainak teljesítménye 2013 folyamán fokozatosan javult, az utolsó negyedévben a térség növekedése már meghaladta az Európai Unió átlagát. A növekvő gazdasági teljesítmény kedvezően hatott a térség országainak foglalkoztatására. A visegrádi országok között a legjelentősebb javulást a foglalkoztatás terén Magyarország és Csehország érte el 2012 utolsó negyedéve és 2013 utolsó negyedéve között, míg ugyanezen időszak alatt a szlovák foglalkoztatási ráta stagnált. 2013 végére Szlovákia kivételével az összes visegrádi ország foglalkoztatási rátájának értéke meghaladta a válság előtti időszakban mért értéket (2. ábra).

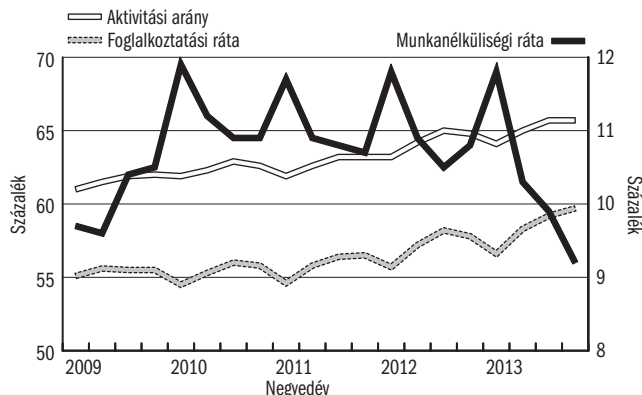
**2. ábra: A foglalkoztatási ráta alakulása a visegrádi országokban, negyedévenként, 15–64 éves népesség**



Forrás: Eurostat online-adatbázis (lfsq\_ergan).

Az elmúlt időszak kedvező folyamataként értékelhető Magyarországon, hogy 2008 és 2013 között az inaktívák száma közel 10 százalékkal lett kevesebb, ami a 15–64 éves népesség közel 100 ezer fős csökkenése és az aktivitási ráta közel 4 százalékos növekedésének hatására következett be. A válság következtében a munkanélküliségi ráta 11,9 százalékon tetőzött 2010 első negyedévében, majd közel két és fél évig nem csökkent 10,5 százalékal alá. A magyarországi 2012-es recesszió hatására a munkanélküliség ismét növekedésnek indult, és 2013 első negyedévében elérte a 11,8 százalékat. A foglalkoztatási ráta és a munkanélküliségi ráta 2013 folyamán javult, az előbbi 1,6 százalékponttal nőtt, az utóbbi 2,6 százalékkal csökkent az első és az utolsó negyedév között. Érdeemes megjegyezni, hogy noha az utolsó negyedévben közel 60 százalék volt a 15–64 évesek foglalkoztatási rátája, ami a rendszerváltozás óta a legmagasabb érték, még mindig jelentős a lemaradás az Európai Unió átlagától (3. ábra).

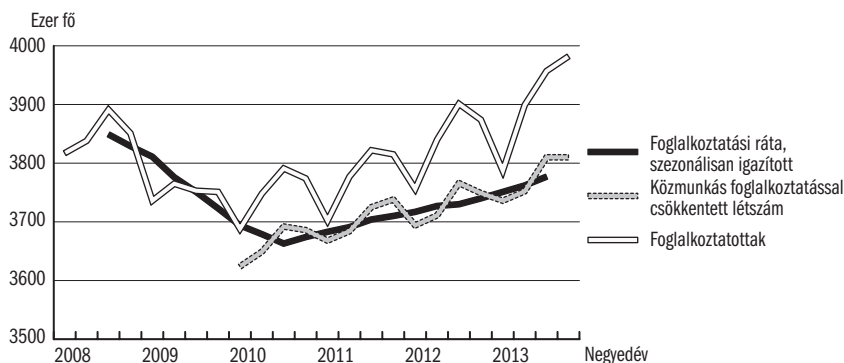
3. ábra: A munkapiac főbb mutatóinak alakulása  
(jobb oldali tengely: munkanélküliségi ráta)



Forrás: KSH Stadat.

A kedvező foglalkoztatási és munkanélküliségi adatokat árnyalja, hogy mögöttük alapvetően a közfoglalkoztatás nagyon erőteljes növekedése húzódik meg (4. ábra). 2011. január 1-jétől megszűnt a közmunkaprogram, a közcélú munka és a közhasznú munkavégzés, ezeket a közfoglalkoztatás váltotta fel, amely a munkaviszony egy speciális formájának tekinthető. A közfoglalkoztatottak száma<sup>2</sup> az elmúlt három évben dinamikusan növekedett, és a téli közfoglalkoztatás elindításával 2013 utolsó negyedévében elérte a 172 ezer főt.

4. ábra: A foglalkoztatottak számának alakulása, 15–64 éves népesség



Forrás: Saját számítás a KSH Stadat és a Keresetek című gyorstájékoztató alapján.

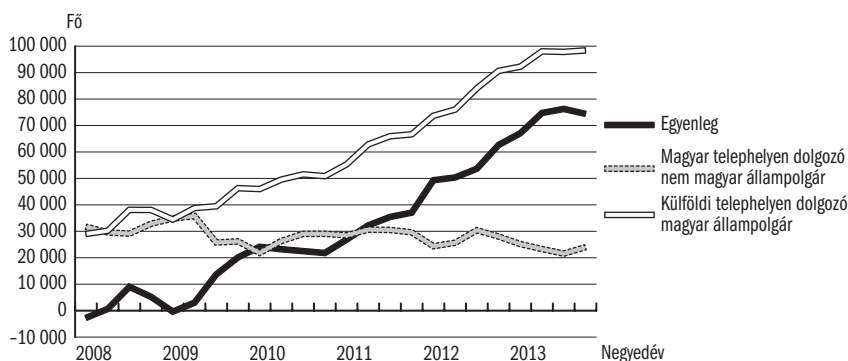
A válság miatt egyre többen dolgoznak külföldön, ami érdemben befolyásolja a munkanélküliségi és foglalkoztatási adatokat. A külföldön munkát vállalók egy része felszámolta magyarországi háztartását, mert hosszú időre, esetleg végérvényesen külföldön kíván maradni, míg egy nem elhanyagolható részük ingázik, vagy csak rövidebb időre tervezi a külföldi munkavállalást, esetleg nem túl régen van külföldön, és a család egy része még Magyarországon él. Ez

<sup>2</sup> A Belügyminisztérium számára a Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal által működtetett Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázis (FOKA) adatai alapján számított átlagos állományi létszám.



utóbbi munkavállalói körhöz tartozók jelenleg is számba vehetők a magyarországi háztartásokban, így a KSH munkaerő-felmérése által megfigyelhetők, ezért tudjuk, hogy számuk 2008 elején csak 28 977 fő volt, közel 2000 fővel kevesebb, mint a belföldi telephelyen dolgozó külföldi állampolgárok száma. Noha a külföldön munkát vállaló magyar állampolgárok teljes számát a KSH munkaerő-felmérése alapján nem tudjuk pontosan számba venni, de bizonyos tendenciák mégis kimutathatók. Jól látszik például, hogy a külföldi munkavállalás már a válságot megelőzően növekedésnek indult, és a válság csak megerősítette ezt a folyamatot (5. ábra).

**5. ábra: A külföldi telephelyen dolgozó magyar és a belföldi telephelyen dolgozó külföldiek foglalkoztatási egyenlege, 15–64 éves népesség, 2008–2013**



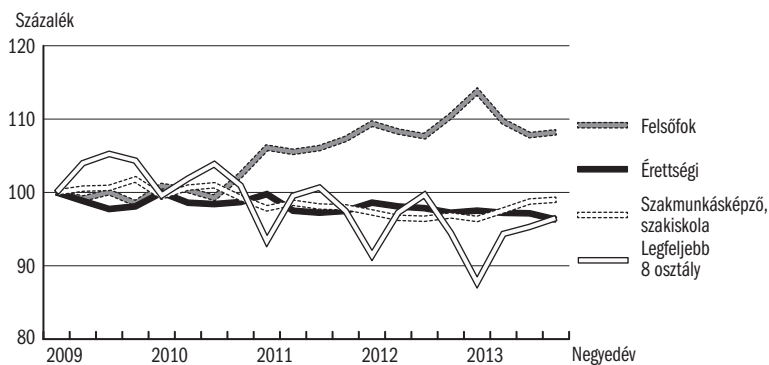
Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétel elemi adatai alapján.

Az utóbbi öt évben háromszorosára nőtt azoknak a száma, akik magyarországi kötődésüket megtartva külföldön vállalnak munkát, létszámuk 2013 utolsó negyedévében megközelítette a 100 ezer főt. Kétharmaduk német nyelvterületen dolgozik, az összes külföldön munkát vállalók 46 százaléka Ausztriában (több mint 44 000 fő). Az Ausztriában dolgozók legnagyobb része a határhoz közeli megyék valamelyikében, ez is megerősíti azt, hogy a KSH munkaerő-felmérés jobbára az ingázók kimutatására alkalmas. Jelentős, több mint 9 százalékos arányt képviselnek az Egyesült Királyságban dolgozók. Érdeemes megjegyezni, hogy az általunk megfigyelt külföldön dolgozó sokaság 46 százaléka szakmunkás vagy szakiskolai végzettségű, ez lényegesen magasabb arány, mint ami a teljes 15–64 éves népességben tapasztalható. A szakmunkások aránya a legfeljebb általános iskolával rendelkezők kárára nőtt meg, ők lényegesen kisebb arányban vannak jelen a külföldön munkavállalók között, mint ami a teljes 15–64 éves népességbeli arányuk. A külföldön munkát vállalók végzettségi megoszlása országonként is eltérést mutat. Németországban és Ausztriában jellemzően a szakmunkás és középfokú végzettségű férfiak dolgoznak, míg az Egyesült Királyságban sokkal nagyobb arányban vannak jelen a nők és a diplomások.

Fontos hangsúlyoznunk, hogy azok a külföldön munkát vállaló magyar állampolgárok, akik már kimaradnak az itteni statisztikai számbavételből, demográfiai jellemzőikben jelentősen eltérhetnek az általunk megfigyelt sokaságtól.

A belföldi telephelyen foglalkoztatott külföldi állampolgárok foglalkoztatása a válság után némiképpen – és ezen az alacsonyabb értéken – stabilizálódott. A külföldi munkavállalók pontos állampolgárságát a KSH munkaerő-felmérése alapján nem tudjuk megállapítani, csak azt, hogy melyik országban születtek a szülők. Ez alapján elmondható, hogy a nem magyar állampolgárságú belföldi munkavállalók 44 százalékának legalább az egyik szülője nem Magyarországon született magyar nemzetiségű. A külföldi állampolgárságú belföldi telephelyen dolgozó munkavállalók lényegesen képzettebbek, mint a külföldi telephelyen dolgozó magyar állampolgárok, és képzettebbek a magyar állampolgárságú munkaképes korú lakosságnál is. A hazai foglalkoztatást, illetve munkahelyek megtartását segítheti elő a munkahelyvédelmi akcióterv, melynek keretében 2013 januárjától munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatóinak új munkahelyek létesítése és meglévő munkahelyek megtartása érdekében jelentős mértékű szociális hozzájárulási adókedvezmény és szakképzési hozzájárulási kedvezmény jár. Az egyik ilyen jól körülhatárolható csoportot a szakképzetlenek alkotják (foglalkoztatásuk esetén 27 százalék helyett 12,5 százalék lesz a szociális hozzájárulási adó), akiknek a kiszorulásra a munkapiacról a leglátványosabb (6. ábra). A felfutó közmunkaprogramoknak köszönhetően<sup>3</sup> a legfeljebb nyolc osztályt végzettek foglalkoztatási rátája 2013 folyamán nőtt, de még így is elmaradt a 2009 elején mért értékhez képest.

6. ábra: A különböző végzettségű csoportok foglalkoztatási ráta változása, 15–64 éves népesség



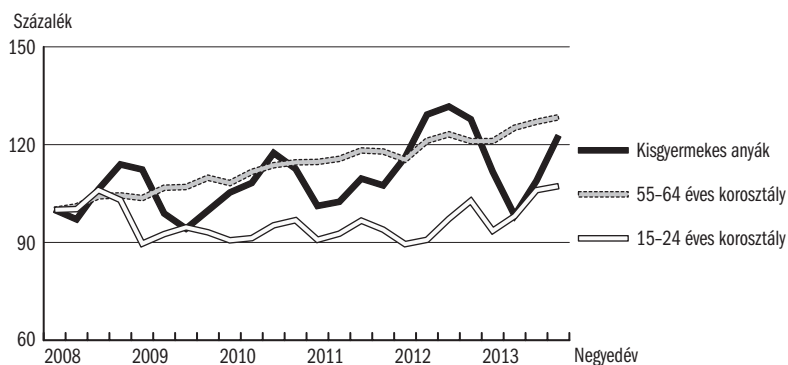
Forrás: Saját számítás a KSH *Stadat* alapján.

<sup>3</sup> Molnár és munkatársai (2014) a Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázis adatain végzett számítás alapján azt találták, hogy a közfoglalkoztatási periódusok közel felében legfeljebb általános iskolát végzettek vesznek részt.

Noha valóban igaz az, hogy a szakképzetlenek tekintetében van a legjelentősebb visszaesés a foglalkoztatás terén, de a felsőfokú végzettségűek kivétel-

vel minden végzettségi csoportnak csökkent a foglalkoztatási rátája 2009 első negyedévéhez képest. Az elmúlt négy évben a diplomások foglalkoztatási aránya 3 százalékponttal nőtt a 15–64 éves aktív népességben, és némi csökkenés után az időszak végére a saját csoportjukban mért foglalkoztatási rátájuk is megközelítette a válság előtti szintet. A munkahelyvédelmi akcióterv további fontos célcsoportjait a 25 év alatti, az 55 év feletti, valamint a kisgyermekes munkavállalók jelentik.<sup>4</sup> A három csoport közül az 55–64 évesek vannak a legnagyobb létszámban (2011 második negyedétől) jelen a munkaképes korú népességben, és létszámuk folyamatosan nő, miközben a 15–24 éves korosztály létszáma gyorsan csökken. Ennek ellenére a fiatalok foglalkoztatási ráta változása lényegesen rosszabb, mint az 55–64 éves korcsoporté (7. ábra).

**7. ábra: Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási ráta változása, 2008–2013 (2008 első negyedév = 100)**

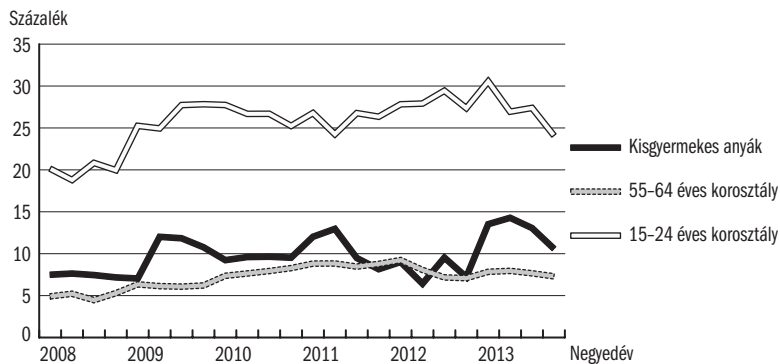


Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétel elemi adatai alapján.

<sup>4</sup> A munkahelyvédelmi akciótervben foglaltak megvalósítása érdekében szükséges egyes törvények módosításáról szóló 2012. évi CXLVI. törvény szerint a gyermekgondozási díj folyósítását követően, illetve a gyermekgondozási segély és a gyermeknevelési támogatás folyósítása idején vagy azt követően alkalmazott munkavállaló foglalkoztatása esetén a foglalkoztatás első két évében 27 százalék helyett 0 százalék, a harmadik évben pedig 14,5 százalékos kedvezmény vehető igénybe. Jelen tanulmányban a három évnél fiatalabb gyerekekkel egy háztartásban élő anyákat soroljuk a hátrányos munkapiaci helyzetű csoportba, ez némileg bővebb kört jelent, mint a törvény szerint meghatározott.

A saját csoportjukban mért munkanélküliségi rátája mindhárom hátrányos helyzetű csoportnak emelkedett 2008 és 2013 között, a legnagyobb mértékben (73 százalékkal) a kisgyermekes anyáké (8. ábra).

**8. ábra: A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok munkanélküliségi rátája**



Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felmérés elemi adatai alapján.

Már válság kitörése előtt is minden ötödik aktív fiatal munkanélküli volt, azóta 36 százalékkal nőtt a fiatalok munkanélküliségi rátája, és 2013 utolsó negyedében elérte a 24 százalékot. Érdeemes megjegyezni, hogy az év folyamán a fiatalok saját csoportjukban mért munkanélküliségi rátája jelentősen, 6 százalékponttal csökkent. Noha munkanélküliség tekintetében a három csoport közül az 55–64 év közöttiek vannak a legkedvezőbb helyzetben, 2008 és 2013 között 54 százalékkal nőtt a munkanélküliségi rátájuk.

Felmerül a kérdés, hogy kiszorítják-e az idősek a fiatalokat a munkapiacról? Lehet-e egyszerre ösztönözni mindkét csoport foglalkoztatását, ha részben egymás kárára növekedhetnek? Az eddigi kutatások nem adnak minden kétséget kizáró eligazítást. A magyarországi közszféra munkahelyi szintű adatait vizsgálva *Cseres-Gergely* (2013) arra jutott, hogy a fiatalokat érintő kiszorítási hatás a foglalkoztatáson és a béreken keresztül is jelentkezik, de a hatás korlátozott: csak a fiatalabb és legkevesebb tapasztalattal rendelkezőkre vonatkozik. Belga idősoros adatok alapján *Jousten és szerzőtársai* (2008) azt találták, hogy valójában nincs kiszorítási hatás, hanem csak mindkét csoport foglalkoztatása érzékeny a konjunktúraciklus alakulására, de fiataloké jóval nagyobb mértékben. Ugyanakkor más mechanizmusok is elképzelhetők: a válság során a cégek számára a költségcsökkentés létfontosságúvá válik, és ilyenkor optimális lehet az alacsonyabb bérű kezdő munkavállalókkal helyettesíteni az ugyan tapasztaltabb, de költségesebb idősebbeket, de az is szerepet játszhat, hogy a nyugdíjkorhatár-emelés hatására tovább dolgozó idősek miatt nem szabadul fel elegendő állás a munkapiacra belépő fiatal korosztály számára.

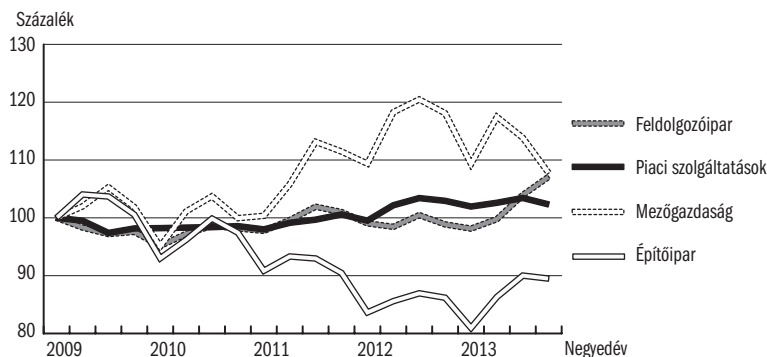
## MUNKAKERESLET ÉS BÉREK

Az elmúlt években az egyes ágazatok munkakeresletében tapasztalható változások mögött alapvetően a válság hatása és az arra adott reakció tükröződik (9. ábra). A legnagyobb visszaesést az építőipar szenvedte el, 2013-ban több mint 15 százalékkal kevesebb főt foglalkoztatott az ágazat, mint 2009-ben. A piaci szolgáltató ágakon belül a legnagyobb létszámbővülést 2008 és 2013 között az információ, kommunikáció (22 százalékos növekedés), valamint az adminisztratív és szolgáltató ágazat érte el (18 százalékos növekedéssel), ami nem kis részben annak volt köszönhető, hogy Magyarországon telepedett meg számos nemzetközi cég szolgáltató központja, melyek döntően számviteli, pénzügyi, informatikai szolgáltatásokat nyújtanak a cég leányvállalatai, esetleg külső ügyfelek részére.

A magyar ipari termelés visszaesett 2012-ben, amely az ágazat vállalatainak csökkenő munkakeresletében nyilvánult meg, így 2013 első negyedében 2 százalékkal kevesebben dolgoztak az iparban, mint egy évvel korábban. A válság érzékenyen érintette a járműgyártást is, de az új beruházásoknak köszönhetően gyorsan talpra állt az ágazat, és az itt dolgozók száma 2011 eleje óta

több mint 30 százalékkal emelkedett. Az év második felében bővülni kezdett az ipari termelés, aminek hatására 2013-ban 4 százalékkal többen dolgoztak a feldolgozóiparban, mint 2009-ben. A lakossági munkaerő-felmérés alapján mezőgazdaságban 2009 óta folyamatosan növekszik a foglalkoztatás, de ez jelentős mértékben közfoglalkoztatás bővülésének köszönhető.

**9. ábra: A foglalkoztatás változása a főbb ágazatokban, 15–64 éves népesség (2009. első negyedév = 100)**

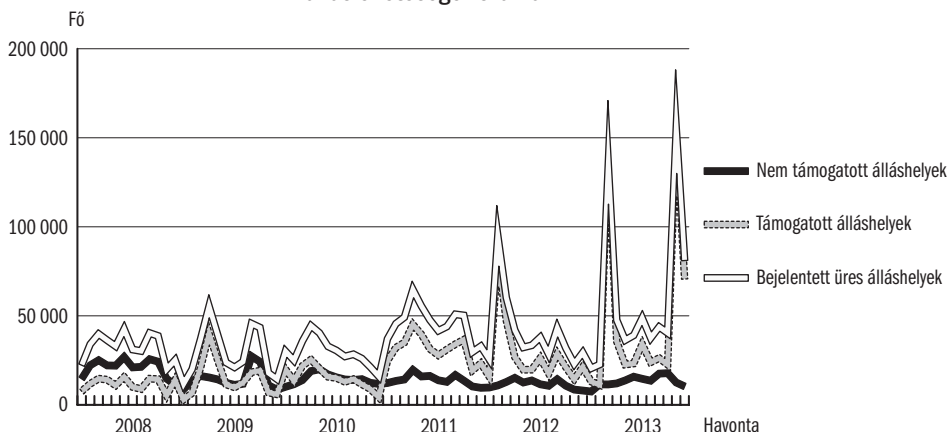


Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétel elemi adatai alapján.

A munkakereslet szempontjából fontos kérdés, hogy milyen és mennyi munkahely jön létre és szűnik meg. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálathoz ugyan nem jelentenek be minden új álláshelyet, mégis értékes információt nyújt a konjunktúra alakulásáról a bejelentett új álláshelyek száma (10. ábra). A 2008-ban bejelentett üres álláshelyek több mint 60 százaléka nem támogatott álláshely volt, ez az arány 2013-ra 20 százalékra esett. A bejelentett üres álláshelyek között a támogatott állások számának dinamikus növekedése az új közfoglalkoztatási rendszer bevezetésével kezdődött. Mindazonáltal a gazdaság élénkülését jelzi, hogy a nem támogatott bejelentett üres álláshelyek száma átlagosan 14 százalékkal növekedett 2012-höz képest.

A 2010–2011 közötti rövid fellendülés után ismét bekövetkező recesszió elősegítette a munkakereslet gyors alkalmazkodását elősegítő foglalkoztatási formák térnyerését. A 2013-ban életbe lépett új munkatörvénykönyv tovább erősíti ezt a folyamatot újabb rugalmas foglalkoztatási formák szabályozásával (például munkavégzés behívás alapján, több munkáltató által létesített munkaviszony, munkakörmegosztás). A vállalatok bizonytalan, recessziós időszakokban csak rövid távra tudnak előre tervezni, ezért ilyenkor nemcsak kevesebb új állást teremtenek, hanem rövidebb időtartamúakat is. Amennyiben a munkáltató csak rövid távra, de ezen időszakokra vonatkozóan viszonylag nagy biztonsággal tud tervezni, akkor megnő a határozott idejű munkaszerződéssel való foglalkoztatás esélye.

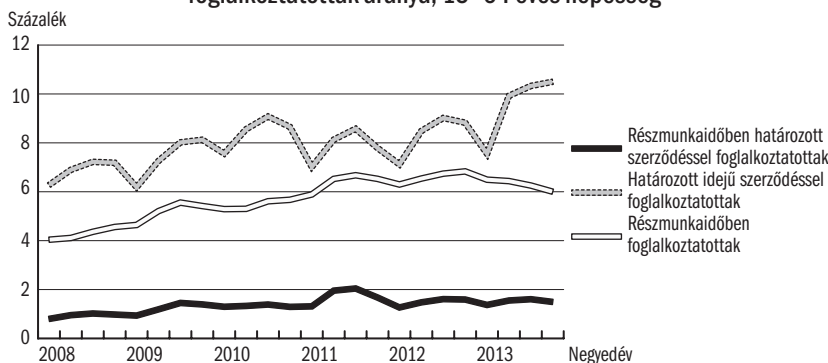
10. ábra: Az újonnan bejelentett támogatott és nem támogatott álláslehetőségek száma



Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat.

A 2012. évi munkajogi változások lehetővé teszik, hogy a munkáltató a határozott időtartamú munkaviszonyt felmondással (indoklás mellett) is megszüntethesse a munkavállaló képességeire hivatkozva, vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik. Ebben az esetben a munkáltatói felmondásra irányadó szabályokat kell alkalmazni, tehát felmondási idő és végkielégítés jár a munkavállalónak, nem kell azonban kifizetni a munkavállaló munkabérét a határozott időtartam végéig. A munkakereslet alkalmazkodásának leggyorsabb és egyben legkevésbé költséges módja a munkaidő csökkentése, nem meglepő, hogy a határozott idejű foglalkoztatás mellett a részmunkaidős foglalkoztatás is erőteljesen nőtt (2008 és 2013 között több mint 50 százalékkal) a válság óta eltelt években (11. ábra).

11. ábra: Részmunkaidőben, valamint határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya, 15–64 éves népesség

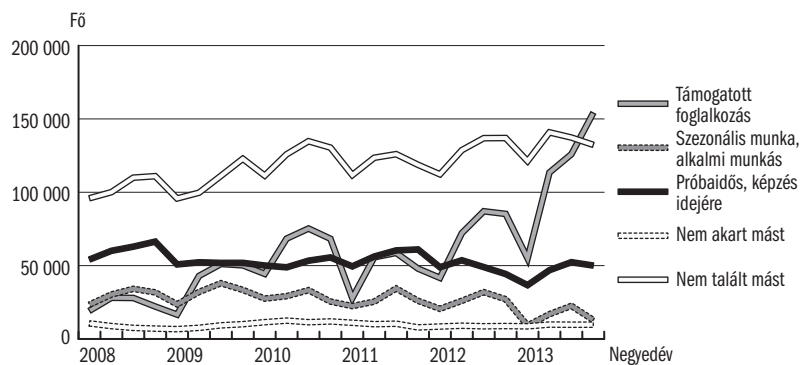


Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétel elemi adatai alapján.

A határozott idejű foglalkoztatás éven belüli jelentős változásai erőteljes szezonális hatásra utalnak, amely egyben azt is jelzi, hogy általában rövid időtartamú munkaszerződések állnak mögötte. A két foglalkoztatási forma között kicsi az átfedés, részmunkaidőben foglalkoztatottak túlnyomórészt határozatlan idejű szerződéssel rendelkeznek. Jelentős eltérés ugyanakkor, hogy míg a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak között közel egyenlő arányban vannak férfiak és nők, a részmunkaidőben foglalkoztatottak többsége nő, és arányuk növekvő.

Mindkét atipikus foglalkoztatási formával kapcsolatban felmerül az a kérdés, hogy csak keresleti tényezők (munkáltatói szándék) játszanak szerepet elterjedésükben, vagy kínálati erők (munkavállalói szándék) is. A KSH munkaerő-felmérés tartalmaz kérdést arra vonatkozóan, hogy miért dolgozik a munkavállaló határozott idejű szerződéssel, illetve részmunkaidőben. Mindkét foglalkoztatási forma esetében a keresleti tényező bizonyult meghatározónak, mert a többség nem talált más munkát, bár szeretett volna. A határozott idejű szerződés esetében ez a keresleti hatás sokkal kifejezettebb, a „nem akart mást” választ adók elenyésző kisebbséget képviseltek. Tágabb értelemben a szezonális munka, alkalmi munka is keresleti hatásként értelmezhető, hiszen feltételezhető, hogy döntően kényszerűségből vállalják el ezeket a munkavállalók. A határozott idejű szerződések számának növekedésében jelentős szerepet játszik a közfoglalkoztatás jelentős bővülése (12. ábra). A határozott idejű szerződés okaként a támogatott foglalkoztatást jelölték meg messze a legtöbben 2013-ban.

12. ábra: Határozott idejű szerződés oka, 15–64 éves népesség



Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétel elemi adatai alapján.

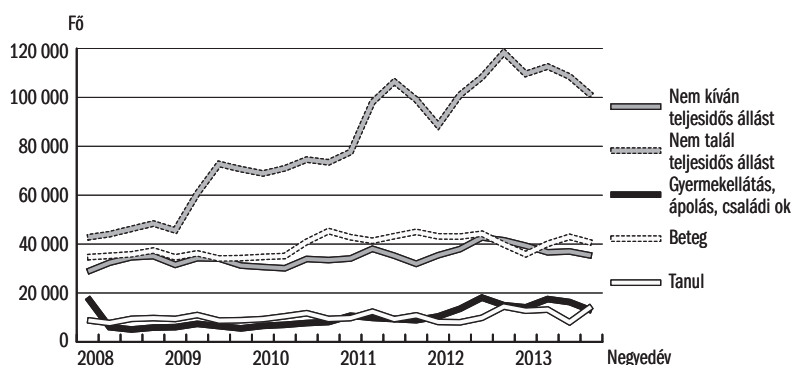
A részmunkaidős foglalkoztatásnál némileg kifejezettebb a kínálati hatás, viszonylag sokan nem kívánnak vagy – más elfoglaltságuk miatt (tanulás, gyermekellátás) – nem tudnak teljes idős munkát vállalni (13. ábra).

Azok száma, akik szeretnének, de nem találnak teljes idős állást, még az enyhe fellendüléssel jellemezhető 2010–2011 közötti időszakban is folyama-



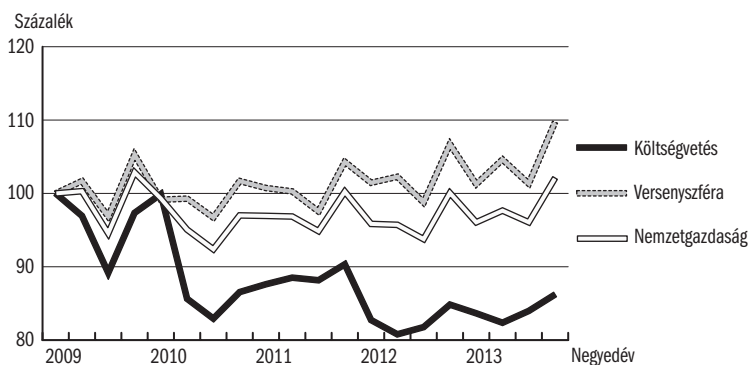
tosan növekedett. Ez azt jelzi, hogy a konjunkturális tényezőkön kívül más is okozhatja a kényszerű (keresetvezérelt) részmunkaidős munkavállalást. Noha 2012-höz képest átlagosan 3 százalékkal növekedett azok száma, akik azért dolgoznak részmunkaidőben, mert nem találtak teljes idő állást, az utolsó negyedéveket összehasonlítva már jelentős (mintegy 15 százalékos) csökkenés tapasztalható 2012 és 2013 között. Az ágazati megoszlást vizsgálva, azt találtuk, hogy legnagyobb arányban a mezőgazdaságban és a szolgáltató ágazatokban jellemző a részmunkaidős foglalkoztatás. Az eddig tárgyalt mennyiségi alkalmazkodás mellett fontos a béralkalmazkodás is, e tekintetben a versenyszféra és a közsféra viselkedése jelentősen eltér (14. ábra).

13. ábra: Részmunkaidős foglalkoztatás oka, 15–64 éves népesség



Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétel elemi adatai alapján.

14. ábra: A bruttó reálkeresetek alakulása (2009. első negyedév = 100)



Forrás: Saját számítás a KSH Stadat alapján.

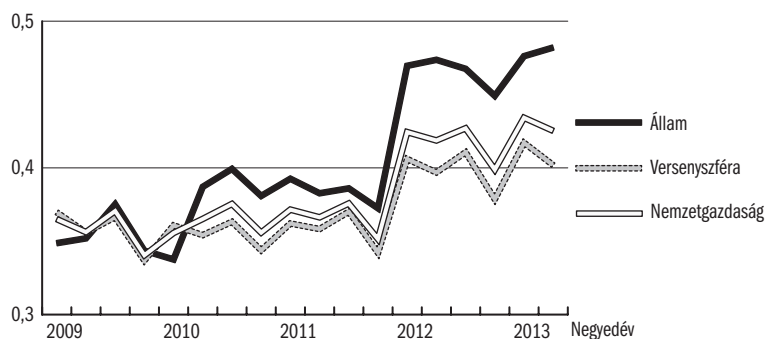
Noha a KSH intézményi statisztikája alapján 2009 második félévében a nominális átlagbérek<sup>5</sup> csökkentek a versenyszférában, az elmúlt évek inflációt meghaladó béremeléseinek köszönhetően a versenyszférában a reálbérek 9 százalékkal emelkedtek 2008-hoz képest. Ezzel szemben a közszerében kisebb-nagyobb megszakításokkal folyamatosan csökkennek az átlagos bruttó

<sup>5</sup> A KSH intézményi statisztikája megkülönbözteti az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresetét és havi rendszeres bruttó átlagkeresetét. Ez utóbbi nem tartalmazza a jutalmak, prémiumok összegét, és ha ezt tekintjük, akkor nincs nominális átlagbér-csökkenés. Az eltérés arra utal, hogy a válság hatására a cégek először a prémiumok, jutalmak és egyéb kiegészítő jövedelmek megvonásával alkalmazkodtak a keresleti sokkhoz.

reálbérek; az elmúlt öt évet tekintve összesen 15 százalékkal. 2013-ban számos intézkedés történt, amelyek növelték a béreket: a közfoglalkoztatottak bérminimumának 5 százalék fölötti emelése, egészségügyi dolgozók bérkorrekciója, 2013 szeptemberétől a pedagógus életpályamodell bevezetése, a minimálbér és a garantált bérminimum 5,4 és 5,6 százalékos emelése.

A válság és azt követő törekény fellendülés miatt a cégek csak nagyon óvatosan emelik a béreket, ezért érdemes megnézni, hogy miképpen alakult a Kaitz-index,<sup>6</sup> amely a minimálbér és a medián- vagy az átlagbér hányadosa (15. ábra). Minél nagyobb a Kaitz-index, annál inkább várható negatív foglalkoztatási hatás (*Dolton–Bondibene*, 2012). A 2011 januárja és 2012 januárja között végrehajtott több mint 25 százalékos minimálbér-emelés jelentősen növelte a Kaitz-index értékét, de a 2013-as nemzetgazdasági átlagbérén számolt 42 százalék így sem számít kirívóan magasnak, ezzel az értékkel az országok középmezőnyében helyezkedünk el.

15. ábra: Kaitz-index alakulása, 15–64 éves népesség (negyedévente)



Forrás: Saját számítás a KSH intézményi statisztikája alapján.

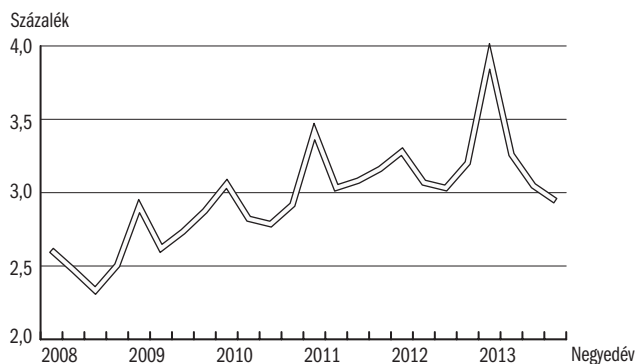
A minimálbér foglalkoztatásra gyakorolt hatását a bérkompenzáció mellett a munkahelyvédelmi akcióterv keretében bevezetett új adózási formák és vállalkozások finanszírozását segítő intézkedések is mérsékelhették. Az iparban és a piaci szolgáltató ágazatokban 2012 első háromnegyed évében folyamatosan nőtt a foglalkoztatás, majd a negyedik negyedévtől 2013 második negyedévéig kismértékben csökkent, majd újra növekedésnek indult. Ez arra enged következtetni, hogy a 2011–2012 között végrehajtott minimálbér-emelések negatív foglalkoztatási hatása nem lehetett jelentős, vagy csak a munkáltatók szűkebb körét kényszerítette a foglalkoztatás csökkentésre. Ezt erősíti, hogy a magyar vállalatoknak a hazai munkapiaci intézmények nagyobb lehetőséget biztosítanak a béralkalmazkodásra, amit ki is használnak (*MNB*, 2013b). *Gál és szerzőtársai* (2013) szerint a 2008. évi válságot követően Magyarországon történt a legjelentősebb reálbér-alkalmazkodás a vizsgált 20 OECD-tagország közül, ugyanakkor a létszám-alkalmazkodást tekintetve a harmadik legkisebb volt.

6 A keresetek jellemzően aszimmetrikus eloszlása miatt a mediánkereset alacsonyabb az átlagkeresetnél, ezért a medián keresettel számított Kaitz-indexek magasabbak az átlagkeresettel számítottaknál. Ugyanakkor egy-egy országon belül különböző időpontokra nézve a kétfajta Kaitz-indexérték korrelációja szoros.

## MUNKAKÍNÁLAT

Az átlagos aktivitási ráta 2013-ban elérte a 65 százalékot, mely a legmagasabb érték ebben az évezredben, de még így is elmarad az Európai Unió átlagától. Az aktivitás elmúlt időszakban tapasztalt növekedésében alapvetően kormányzati intézkedések (rokkantnyugdíjak felülvizsgálata, nyugdíjkorhatár emelés) játszottak szerepet. Annak feltárásához, hogy az aktivitás növekedésében még milyen további tartalékok vannak a munkapiachoz való kötődés szempontjából, érdemes az inaktívakat további csoportokra osztani. Egy ilyen lehetséges csoportot képeznek azok az inaktívak, akik akarnak és tudnának is munkába állni (két héten belül). A 16. ábra mutatja, hogy a teljes munkaképes korú népességben belül a 2008. évi 2,6 százalékról 2013 elejére 4 százalékra nőtt azoknak az inaktívaknak a száma, akiket passzív álláskeresőnek is nevezhetünk, majd az év közben arányuk 3 százalék alá csökkent.

16. ábra: Inaktív, de munkát akar és munkába is tudna állni, 15–64 éves népesség

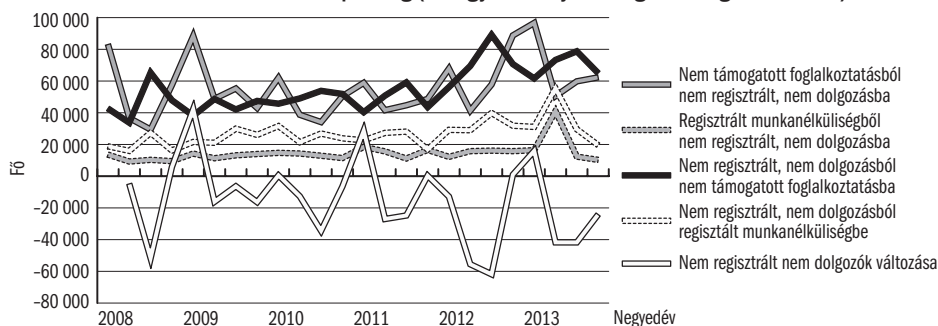


Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétel elemi adatai alapján.

A munkapiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok közül az időszak végére az 55–64 éves korosztály körében lett a legmagasabb azok aránya, akiket passzív álláskeresőnek tekinthetünk, és legkevésbé a gyesen, gyeden lévők között vannak passzív álláskereső. Minél nagyobb a passzív álláskereső aránya, annál nagyobb az esély arra, hogy a növekvő bérek esetén tovább növekszik az aktivitási ráta. Az inaktivitás 2012-ben tapasztalható látványos csökkenése 2013-ban mérséklődött (17. ábra). 2013 elején megnövekedett azok száma, akik az inaktivitásból kilépve regisztrált munkanélkülivé váltak, majd az év folyamán folyamatosan csökkent ennek az áramlásnak a nagysága.

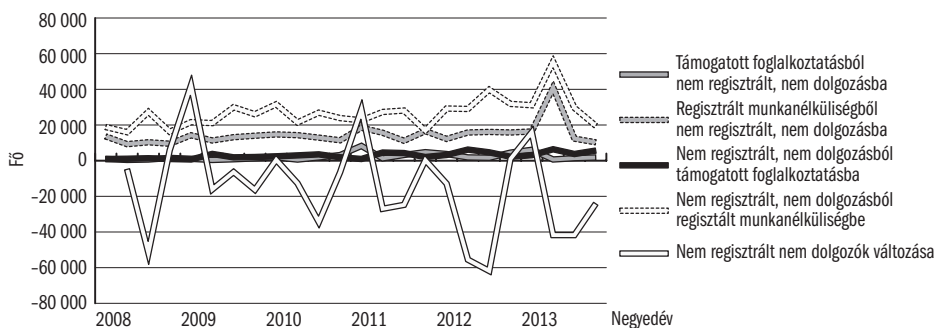
Kedvező fejlemény, hogy a nem támogatott foglalkoztatásból inaktivitásba áramlók száma a kiugróan magas 2012. év végi és 2013. év eleji értékhez képest jelentősen csökkent 2013 folyamán. Az áramlási adatok alapján látszik, hogy támogatott foglalkoztatásból jóval nagyobb arányban áramlanak regisztrált munkanélküiségbe, mint inaktivitásba (18. ábra).

**17. ábra: Az inaktivitás változása és felbontása a nem támogatott foglalkoztatással és munkanélküliséggel kapcsolatos áramlásokra, 2008–2013, 15–64 éves népesség (kihagyott irány: támogatott foglalkoztatás)**



Forrás: KTI adatbanki számítás Cseres-Gergely (2011) módszere alapján állomány-áramlással konzisztens módon.

**18. ábra: Az inaktivitás változása és felbontása a támogatott foglalkoztatással és munkanélküliséggel kapcsolatos áramlásokra, 2008–2013, 15–64 éves népesség (kihagyott irány: támogatott foglalkoztatás)**



Forrás: KTI adatbanki számítás Cseres-Gergely (2011) módszere alapján állomány-áramlással konzisztens módon.

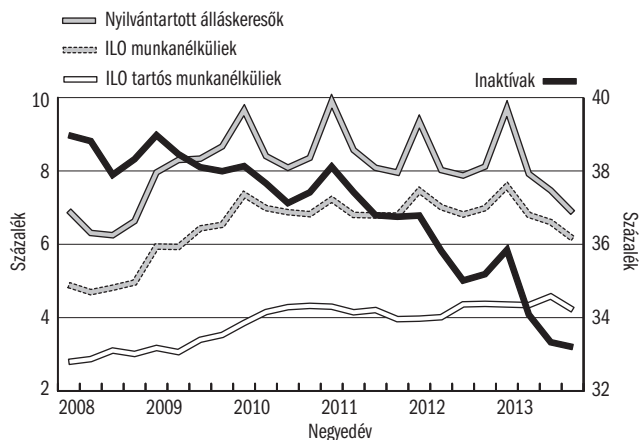
A munkakínálatot befolyásolja az adórendszer is, amely az elmúlt években jelentősen átalakult. 2011-től 16 százalékos egykulcsos személyi jövedelemadó lépett hatályba, és bőkezű családi adókedvezményt vezettek be, 2012-től megszűnt az adójóváírás és megkezdődött a szuperbruttósítás kivezetése, végül 2013-tól teljesen megszűnt a szuperbruttósítás, és eltörölték az egyéni nyugdíj járulék felső határát. A munkát terhelő adók munkakínálatra gyakorolt hatásának elemzésekor célszerű a ledolgozott órák mennyiségéről (intenzív határ) és a munkapiacra való belépésről (extenzív határ) szóló döntést külön vizsgálni, mert az előbbi alapvetően a marginális adókulcsok változása, míg az utóbbit inkább az adott munkavállaló számára elérhető jövedelemszint mellett jelentkező átlagos adókulcs befolyásolja. Az eltelt idő rövidsége miatt még nem lehet megítélni az adóváltozások hatását, de több korábbi tanulmányban (Bakos és szerzőtársai, 2008, Benczúr és szerzőtársai, 2012a) a szerzők azt

találták, hogy az alacsonyabb jövedelműek esetében a marginális adókulcsok változása nem változtatja meg jelentősen a munkakínálatot, ugyanakkor a magasabb jövedelműeknél (2 millió forint felett) nagyobb adóérzékenység volt tapasztalható. *Benczúr és szerzőtársai* (2012b) azt találták, hogy az extenzív határon az adók főképp a munkapiac hátrányosabb helyzetű csoportjai, valamint a szülőképes korú nők esetében fejtenek ki erősebb hatást.

## MUNKANÉLKÜLISÉG

Az ILO definíciót követő munkanélküliségi ráta 2013-ban átlagosan 10,3 százalék volt, mely 0,7 százalékponttal alacsonyabb a 2012-es értékhez képest. Az NFSZ által nyilvántartott álláskeresőök 15–64 éves korcsoporton belüli aránya a vizsgált időszak folyamán végig meghaladta az ILO definíció alapján számított munkanélküliek arányát, de az év folyamán ennek az értéke is csökkenő tendenciát mutatott.

19. ábra: A nem dolgozók egyes (részben átfedő) alcsoportjainak aránya a 15–64 éves népességben belül (jobb oldali tengely: inaktívak)

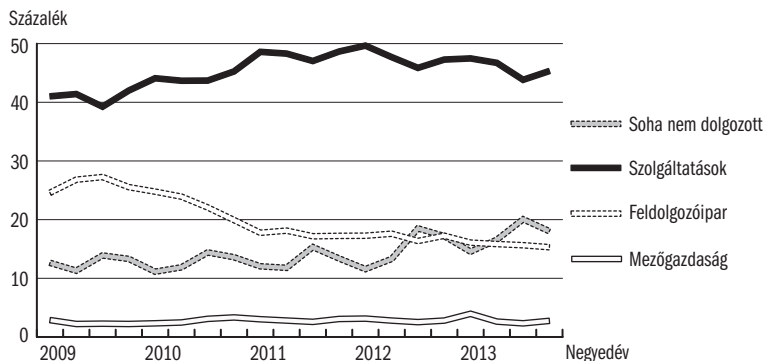


Forrás: KSH *munkaerő-felvétel* (inaktívak, ILO munkanélküliek és ILO tartós munkanélküliek), NFSZ (nyilvántartott álláskeresők) alapján.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat regiszterében nyilvántartott álláskeresőök havi átlagos száma 2013-ban 527 624 fő volt, 31 478 fővel kevesebb, mint az előző évben. Romlás tapasztalható ugyanakkor a pályakezdő munkanélküliek esetében: 2013-ban a regisztrált munkanélküli pályakezdők havi átlagos létszáma 66 025 fő volt, mely 7,4 százalékkal több, mint 2012-ben. A 20. ábrán látszik, hogy 2012 első negyedévtől kezdve jelentősen megnőtt azoknak az aránya a munkanélkülieken belül, akik sohasem dolgoztak. A szolgáltató ágazatból elbocsátottak aránya 11 százalékkal nőtt 2009 első negyedéhez képest, így 2013 végére elérte a 45 százalékot. A feldolgozó ipar túljutott a vál-

ságon, amit az is mutat, hogy az ágazatból elbocsátottak 2010 utolsó negyed-étől kezdve egyre kevesebben vannak a munkanélküliek között, arányuk a 2009 második negyedévi 26 százalékról 2013 végére alig valamivel több, mint 15 százalékra mérséklődött.

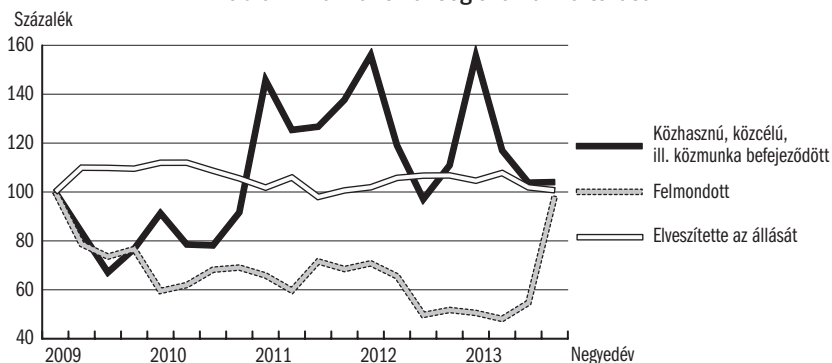
**20. ábra: A munkanélküliek utolsó munkahelyének ágazata  
(arány a munkanélkülieken belül)**



Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felmérés alapján.

A munkapiac kevésbé volt feszes 2013-ban, mint az előző években. Ezt jelzi, hogy az állásvesztések aránya a munkanélküliség okai között 2013-ra átlagosan 55,8 százalékra mérséklődött a 2012-es 57,7 százalékról. A felmondások aránya 2013 utolsó negyedévében duplájára nőtt 2012 azonos időszakához viszonyítva, ami szintén a lazábbá váló munkaerőpiacra utalhat.<sup>7</sup> 2010 után jelentősen megnőtt azoknak az aránya a munkanélküliek között, akik közhasznú, közcélú, illetve közmunka megszűnése miatt válnak munkanélkülivé. A közfoglalkoztatás megszűnése az állásvesztéshez képest jelentős ingadozásokat mutat (21. ábra), ez arra enged következtetni, hogy a közmunka csupán rövid ideig képes a foglalkoztatási gondokon enyhíteni.

**21. ábra: A munkanélküliség okainak változása**



<sup>7</sup> A felmondás a dolgozó akaratából történt, munkakörülményei, anyagi vagy egyéb ok miatt.

Forrás: Saját számítás a KSH Stadat alapján.

Kedvezőtlen fejlemény, hogy az utóbbi három évben megnőtt a tartós (egy éven túli) munkanélküliek aránya, és 2013-ra meghaladta a 35 százalékot. Mára egyre elterjedtebb az a nézet, hogy a magas munkanélküliségi ráta, valamint a tartós munkanélküliek arányának növekedése, nem csak ciklikus okokra vezethető vissza, hanem strukturális tényezőkre is. A legfontosabb strukturális tényezők azok, amelyek a munkakereslet és munkakínálat eltérő szerkezetéből adódnak. A munkaadók más képzettségű vagy más képességű munkavállalókat keresnek, mint amivel a munkavállalók rendelkeznek, vagy földrajzilag más helyen koncentrálódik a munkakereslet, mint a munkakínálat. A kistérségi munkanélküliségi ráták között meglévő igen jelentős eltérés arra utal, hogy a munkaerő alacsony mobilitása is szerepet játszik a tartós munkanélküliek arányának növekedésében. A kétezres évek eleje óta az általános képzettségi szint növekedésével a teljes népességben és az aktívak között is egyre kevesebb a képzetlen. A tartós munkanélküliek 3,75 százaléka volt 2000 első negyedévében felsőfokú végzettségű és 24,4 százaléka érettségizett, ugyanezek az arányok 2013 első negyedévében rendre 9,83 és 29,9. Bár javul a munkát keresők átlagos végzettsége, a munkaerő-kereslet még gyorsabban tolódik el a képzettek irányába. A felsőfokú végzettségűek aránya a foglalkoztatottak között 2000 első negyedévében 17,05 százalék volt, 2013 első negyedévében pedig már 27,49 százalék. A képzetlenek a foglalkoztatás bővüléséhez a kétezres évek elejétől negatívan, a felsőfokú képzettségűek pozitívan járulnak hozzá. Ebből arra következtethetünk, hogy a munkakereslet fokozatosan eltolódik a képzettebb munkavállalók iránt.

## HIVATKOZÁSOK

- BAKOS PÉTER–BENCZÚR PÉTER–BENEDEK DÓRA (2008): Az adóköteles jövedelem rugalmassága. Becslés és egy egykulcsos adórendszerre vonatkozó számítás a 2005. évi magyar adóváltozások alapján. *Közgazdasági Szemle*, 55. évf. 9. sz. 733–762. o.
- BENCZÚR PÉTER–KÁTAY GÁBOR–KISS ÁRON–RÁCZ OLIVÉR (2012a): *Income Taxation, Transfers and Labour Supply at the Extensive Margin*. Kézirat.
- BENCZÚR PÉTER–KISS ÁRON–MOSBERGER PÁLMA (2012b): Az adóköteles jövedelem rugalmassága. Megjelent: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2012*. Közelkép – I. Adók, transzferek és a munkapiac. MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. Budapest, 77–103. o.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2011): *Munkapiaci áramlások, konzisztencia és gereblyezés*. Statisztikai Szemle, 89. évf. 5. sz. 482–500. o.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2013): *Kiszorítják-e az idősebb munkavállalók a fiatalokat a közszférában?* Eredmények a magyarországi nyugdíjkorhatár-emelés időszakából. BWP, 2013/3.
- DOLTON, P.–BONDIBENE, C. A. (2012): The international experience of minimum wages in an economic downturn. *Economic Policy*, Vol. 27. 99–142. o.

- GÁL PÉTER–HIJZEN, A.–WOLF ZOLTÁN (2013): The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-Country Firm-Level Evidence. IZA DP, No. 7404.
- JOUSTEN, A.–LEFEBVRE, M.–PERELMAN, S.–PESTIEAU, P. (2008): *The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment*: The Case of Belgium. Working Paper Series, No. 08/30. .
- MNB (2013a) Jelentés az infláció alakulásáról. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, március.
- MNB (2013b): Jelentés az infláció alakulásáról. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, szeptember.
- MNB (2013c): Jelentés az infláció alakulásáról. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, december.
- MOLNÁR GYÖRGY (kutatásvezető) (2014): A munkapiac peremén lévők és a költségvetés. Kézirat. A kutatás résztvevői: *Bakó Tamás, Cseres-Gergely Zsombor, Kálmán Judit és Szabó Tibor.*



**KÖZELKÉP**  
**A KÖLTSÉGVETÉSI SZFÉRA**  
**MUNKAPIACA**

Szerkesztette  
**NEUMANN LÁSZLÓ**

## Bevezetés

### 1. A legfontosabb tények

1.1. Az állami-önkormányzati vállalati szektor létszáma és átlagkeresete

1.2. A közfoglalkoztatás mérete és költsége

### 2. Bérszint és szelekció a közszférában

2.1. A köz- és a magánszféra keresetkülönbségei Magyarországon 2002 és 2008 között

2.2. A közszféra és a vállalatok bérei közötti átléptedési hatás Magyarországon

2.3. A közszféra bérszintje és a magánszektorból átléptők szelekciója

2.4. A közszférából történő munkaerő-kiáramlás Magyarországon

2.5. Miért választják munkahelynek a közszférát?

2.5.1. A közszférában dolgozók elégedettsége

### 3. A közszféra munkaerőpiacának intézményi környezete

3.1. Munkajogi trendek – az állásbiztonság garanciáinak lebontása a közszférában

3.2. A bér meghatározás és érdekegyeztetés sajátosságai a közszférában

3.2.1. Kollektív alku az állami/önkormányzati vállalati szférában

3.3. Válságok és hullámvázások – a közszolgáltatás foglalkoztatási rendszerének változásai Európában

3.4. A bér meghatározási rendszerek változása a válság hatására az Európai Unióban

3.5. Önkormányzati privatizációs, kiszervezési-visszaszervezési törekvések és foglalkoztatási hatásai az Európai Unió országaiiban és Magyarországon

3.5.1. Esettanulmányok az önkormányzati feladatok ellátásáról

### 4. Foglalkozási részpiacok

4.1. Tanári bérek, szelekció és pályaelhagyás

4.1.1. A tanárok bérei a közszférában, 1986–2013

4.2. Érdekegyeztetés és munkavállalók kivándorlása az egészségügyben

4.2.1. Az orvosbérekről és a hálapénzről

4.3. Nővérek és más egészségügyi szakalkalmazottak

4.4. Rendvédelmi dolgozók nyugdíj előtt és után

## Hivatkozások

## BEVEZETÉS

NEUMANN LÁSZLÓ

A közsféra (*public sector*) a piaci szektorhoz képest elhanyagolt területe mind a munkaerő-piaci, mind a foglalkoztatási viszonyokat, béreket meghatározó intézményekkel, azaz a munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó kutatásoknak. Annak ellenére jutott hagyományosan aránytalanul kevesebb figyelem a közszférára, hogy Magyarországon, akárcsak az Európai Unió más tagállamaiban, a foglalkoztatottak egyharmadának-egynegyedének munkaadója közvetve vagy közvetlenül az állam.<sup>1</sup> A közsféra ilyen méretűre duzzadása történelmileg az állami közszolgáltatások terjeszkedéséhez, a jóléti állam kialakulásához kapcsolódik, még akkor is, ha erről a – Kornai János által „koraszülöttnek” nevezett – kelet-európai variáns esetén a szolgáltatások gyenge minősége, a hozzáférés egyenlőtlenségei miatt néha hajlamosak vagyunk megfeledkezni. Akár pozitív, akár negatív a közösségi szolgáltatások megítélése, különösen a közoktatás, az egészségügy, a kulturális és szociális szolgáltatások révén mindenképpen kulcsszerepet játszanak a munkaerő újratermelésében.

Már az 1970-es évek óta világszerte a közpolitikai érdeklődés kitüntetett terépe a közsféra reformja, modernizációja. Kétségtelen, hogy a hagyományos weberi megközelítésben a bürokrácia, a közszolgálat „zárt” modellje drága, hiszen ebben kiszámíthatóan, tartósan az előírásoknak megfelelő jövedelmet kell kapniuk a közhivatalt viselőknak, a közszolgáltatást nyújtóknak, ráadásul akár a visszavonulásuk után is. Megvesztegethetetlenségük és szabályozott lojalitásuk ára az is, hogy úgynevezett „életpályát” – hosszú távú előmeneteli lehetőséget és folyamatos képzést – kell biztosítani számukra, ami egyúttal védelmet jelent az indokolatlan elbocsátással szemben is.

A modernizáció igényét a kisebb-nagyobb gazdasági válságok kényszerítették ki – így a 2008–2010-es pénzügyi-gazdasági válság is –, pontosabban az azok következtében kialakuló költségvetési problémák. A költségvetési kiadások csökkentésének kézenfekvő útja a közszolgálat kiadásainak lejjebb szorítása. Történhet ez egyszerűen a közszolgálati alkalmazottak létszámának csökkentéssel, juttatásaik lefaragásával és/vagy a hatékonyság javításával, például úgy, hogy a közszolgálati humánpolitika területét a versenyszférához közelítik – ezt képviseli az úgynevezett *új közmenedzsment* (*New Public Management*) irányzat. A reformok során a „zárt”, „karrieralapú” rendszert felváltja a pozícióhoz, feladathoz kapcsolódó felvétel/elbocsátás, értékelés és ösztönzés – röviden a „nyílt” közsféra. A foglalkoztatás rugalmasabbá tételének – már a közelmúlt válsága előtt is alkalmazott – eszköztára azonban nem merül ki a határozott idejű szerződésekben, hanem kiterjed bizonyos szolgál-

<sup>1</sup> A központi kormányzat vagy a különböző szintű önkormányzati apparátusok, illetve a köztulajdonban lévő vállalatok révén.

tatások privatizációjára vagy egyes feladatok magánvállalkozásokba történő „kiszervezésére”, továbbá a versenyszférából ismert atipikus, sőt veszélyeztetett (prekárius) munkaviszonyok megjelenésére a közsférában.

A munkaerőpiaci jelenségek vizsgálata szempontjából is meghatározó a közsféra. Mivel a közsférában foglalkoztatottak között átlagon felüli a nők, a diplomások és az idősebbek aránya, a közsféra kereseti szintje, illetve annak hullámváltozásai erősen befolyásolják az általános béregyenlőtlenséget, a nemek és korcsoportok közötti kereseti különbségeket és a felsőoktatás megtérülési rátáját. Bár a közsféra ma már egyre kevésbé jelenti a „nyugdíjasállások” világát, még mindig viszonylag biztonságos, kiszámítható pályát kínál. Akár a köztisztviselők karban, akár a humánszolgáltatások területén hivatástudatot, elköteleződést követel az alkalmazottaktól, akik számára ez a társadalmi hasznosság érzetét nyújtja. Mindez sajátos munkavállalói preferenciáknak, szelekciós mechanizmusoknak nyit teret, legyen szó akár a pálya választásáról, akár a pályán maradásról vagy annak elhagyásáról.

Természetesen az elkötelezettség igénye, a „közfoglalkoztatási ethosz” fenntartása – különösen a hivatalnoki karon belül – megkövetelte az alkalmazás viszonyainak sajátos jogi szabályozását is, s a hagyományosan inkább a közigazgatási joghoz tartozó szabályozásból létrejött a közsféra munkajoga. Az utóbbi évtizedekben pedig a közsféra foglalkoztatásának szabályozása az új közmenedzsment igényei szerint közelített a versenyszférához – miközben a magánszektor munkajoga maga is átalakult a rugalmasítást segítő reformoknak köszönhetően.

A munkaügyi kapcsolatok felől nézve is különleges terep a közsféra, hiszen itt az állam mint munkaadó egyben az érdekképviseletekkel folytatott tárgyalások, konzultációk szabályainak megalkotója is, s így a munkaügyi kapcsolatokban – különösen a kollektív alkuban – nehezen biztosítható a versenyszférában megkövetelt partnerek közötti függetlenség. Sőt a közsférának az állami hatalomgyakorláshoz tartozó területein – országonként és koronként változó mértékben – korlátozhatók a munkavállalók kollektív jogai, a szervezkedés szabadsága, a kollektív alku és sztrájk joga. Az állam közvetlen vagy közvetett munkáltatói szerepe bizonyos mértékű beavatkozást jelent a versenyszféra viszonyaiba is – azon túlmenően is, hogy a közsféra bérei befolyásolják a magánszféra munkaerőpiacát –, ezért sokan az államnak a magánszféra számára *iránymutató* (modellt adó) foglalkoztató szerepet is tulajdonítanak.

A közsféra hagyományos szakszervezeti magatartása – alkalmazottainak említett sajátos szelekciója miatt – kevésbé volt konfrontatív, mint a versenyszféráé. Az utóbbi néhány évtizedben azonban számos nyugati – különösen a közelmúlt válsága során a költségvetési problémáknak leginkább kitett – országban éppen a közsféra modernizációjának kihívásai és a közsféra munkavállalóit sújtó válságkezelés miatt erősödtek meg és váltak egyre „harciasabbá” a közsféra szakszervezetei.<sup>2</sup>

2 A téma fontosságát jelzi, hogy az Európai Bizottság *Industrial Relations in Europe* című két-évenként megjelenő könyvsorozatának legújabb kötetét nagyrészt a közsféra és a válság témájának szentelték (EC, 2013).

\*

A *Közelkép* a költségvetési szférával kettős megközelítésben foglalkozik: egyrészt a munkaerő-piaci folyamataival, másrészt azok intézményi hátterével. E kettősség azonban tematikus korlátokat is szabott: miközben az egyes alfejezetek szerzői számos szakmát és ágazatot, illetve részterületet megvizsgálnak, nagyrészt figyelmen kívül kellett hagyniuk az ezekkel a területekkel foglalkozó speciális szakpolitika és szaktudomány – főként a szolgáltatások teljesítményére, minőségére vagy eredményességére vonatkozó – szempontjait. Szerkezetét tekintve a *Közelkép* négy fejezetet tartalmaz:

Az 1. fejezetben *Köllő János* írása az legfontosabb tényekről, a magyarországi közszféra létszámáról, összetételéről, bérszintjének időbeli alakulásáról szól. Nemzetközi összehasonlításban a magyar költségvetési szféra legsajátosabb vonása a magánszektorhoz viszonyított bérszint rendkívül nagymértékű – az OECD-országokban példátlan – hullámozása, valamint – a jelenlegi tendenciák fényében – egyre jelentősebb bérhátránya a hasonló (demográfiai, képzettségi, munkaerő-piaci stb.) jellemzőjű magánszektorbeli munkavállalók keresetéhez képest. A tanulmány foglalkozik a béremelések és csökkentések kereseti arányokra gyakorolt hatásával, a diplomások sajátos életkereseti pályájával, valamint a közszféra elhatárolásának és számbavételének módszertani nehézségeivel is. Két keretes írásban *Neumann László* és *Varadovics Kitti* az állami/önkormányzati vállalatok létszámának és béreinek trendjét mutatja be, *Scharle Ágota* pedig – a tágabb közszféra munkaerő-piacának egy szegmense – a közfoglalkoztatás méretével és költségével foglalkozik. E két terület azért érdemel megkülönböztetett figyelmet, mert a legutóbbi években létszámuk számottevő növekedést mutat a kormányzat munkaerő-piaci politikájának, illetve a korábbi privatizációs trendet visszafordító tulajdonpolitikájának következtében.<sup>3</sup>

A 2. fejezet elsősorban munka-gazdaságtani megközelítésből elemzi a közszférát. Az itt közölt újabb kutatások többsége a különböző munkaerőpiacok kölcsönhatásával és a munkaerő-piaci áramlásokkal is foglalkozik. E fejezet tanulmányainak zöme a szolgáltatások minőségére is ható relatív bérszint és a szelekció kérdéseit vizsgálja. *Altwickler-Hámori Szilvia* és *Lovász Anna* tanulmánya a versenyszféra és a közszféra közötti kereseti különbségeket vizsgálja a béreloszlás különböző tartományaiban a 2002-es nagy béremelést megelőző és az azt követő évtizedben. *Lovász Anna* keretes írása pedig a köz- és magánszféra munkapiaci diszkriminációjával foglalkozik: a női–férfi bérkülönbséggel és a foglalkozási szegregációval a munkaerő-felvétel, illetve az előléptetések során. A következő három alfejezet a közszféra és a magánszféra munkaerőpiacai közötti kölcsönhatásokkal foglalkozik. *Telegdy Ámos* a közszféra 2001–2002-es béremelése kapcsán azt vizsgálja, hogy ez mennyire hatott a vállalati szektor béreinek alakulására. *Köllő János* pedig azzal foglalkozik, hogy a versenyszféra és a közszféra közötti rendkívüli mértékben vál-

3 Meg kell jegyeznünk, hogy az elemző tanulmányok többsége a szűkebb értelemben vett közszférára – a változó elnevezésű köztisztviselőkre és a közalkalmazottakra – szorítkozik, az ettől eltérő megközelítésekre külön felhívjuk a figyelmet.

tozó bérkülönbségek (különösen a 2002. évi választások előtti és utáni nagy béremelések) milyen hatással voltak a versenyszférából a közsférába átlépő szakemberek számára és minőségére. Az ellenkező irányú átlépéseket mutatja be *Elek Péter* és *Szabó Péter* írása, amely a közsférát elhagyók számát, összetételét és későbbi munkapiaci viselkedését vizsgálja, beleértve az iskolázottságuknak megfelelő újraelhelyezkedés esélyeit. A közsféra említett sajátos szelekciós mechanizmusainak kutatásához járul hozzá *Molnár György* és *Kapitány Zsuzsa* két írása. Az egyik azokat a nem pénzbeli motivációkat, családi kockázat-minimalizáló stratégiákat mutatja be, amelyek a közsféra munkahelyként történő választása mellett szólnak. A másik – a keretes – írás azt vizsgálja, vajon érvényesül-e Magyarországon is az az általános trend, hogy a közsférában dolgozók elégedettebbek, mint a többi munkavállaló.

A 3. fejezet a költségvetési sféra munkaerőpiacának intézményi hátterével foglalkozik. Terjedelmi okokból nem törekedhettünk a közsféra munkajogának és érdekegyeztetési rendszerének monográfiászerű bemutatására, ehelyett itt is az újabb trendekre összpontosítottunk. *Nacsa Beáta* alfejezete munkajogi megközelítésből vizsgálja a 2010 óta bekövetkezett legfontosabb változásokat: az indokolás nélküli felmentés szabályait, azok Alkotmánybíróság általi megsemmisítését, majd a 2011. évi új szabályozást, amely a bizalomvesztésre és méltatlanságra alapított felmentési okok révén lényegében visszaállította a megsemmisítés előtti állapotot. *Berki Erzsébet* írása a közsféra érdekegyeztetési és bérmeghatározási mechanizmusait mutatja be, ugyancsak kiemelve a 2010 utáni változásokat. Ehhez az alfejezethez kapcsolódnak a kötet *Statisztikai adatok* című részében található közalkalmazotti területekre vonatkozó kollektív szerződések „lefedettség” adatai (10.9. táblázat). Az alfejezet keretes írása az állami-önkormányzati vállalati szektor kollektív szerződéseivel foglalkozik, illetve annak az újabb törvénykezésnek várható hatásával, amely „közösségi tulajdonban” lévő vállalatok kollektív alkuinak lehetséges témáit korlátozza. Ezt követő alfejezetek európai kitekintést adnak a közsférában zajló reformtörekvésekről. *Váradi László* emberierőforrás-menedzsment szemléletű írása bemutatja az új közmenedzsment célkitűzéseit, eszközeit, továbbá a neoweberiánus megközelítést, amely egyidejűleg igyekszik megfelelni mind a hatékonysági, mind a közszolgáltatás pártatlan, szakszerű és tisztességes működését biztosító követelményeknek. *Edelényi Márk* és *Neumann László* írása európai uniós áttekintést ad a munkajogi státusokról, a bérmeghatározásról és a szociális párbeszéd szerepéről, illetve mindezek újabb változásairól, beleértve a 2008 utáni gazdasági-pénzügyi válságra adott reakciókat. *Neumann László* és *Edelényi Márk* másik tanulmányának középontjában az önkormányzati szektor áll. Egyrészt bemutatja a privatizációs, kiszervezési-visszaszervezési törekvéseket az Európai Unió országaiban, valamint azok munkaügyi hatásait, az ezt érintő szabályozási kísérleteket. Másrészt rövid áttekintést ad a hasonló magyarországi törekvések tapasztalatairól.

ról, és betekintést nyújt az önkormányzati fenntartású intézmények, illetve önkormányzati tulajdonú vállalatok munkaügyi kapcsolataiba. Ezt egészíti ki az alfejezethez kapcsolódó keretes írás, amely két, 2012-ben készült esettanulmányon keresztül ismerteti a kiszervezés–visszaszervezés és egyházi kézbe adás munkaügyi következményeit.

A *Közelkép* 4. fejezete a közsféra néhány kiemelt foglalkozásának részpiacát – a munkagazdaságtani és intézményi megközelítést ötvözve – mutatja be. *Varga Júlia* a tanári bérekről, szelekcióról és pályaelhagyásról ír, *Köllő János* és *Szabó Imre* pedig az orvosi bérekről, a hálapénzről és a pályaelhagyásról, illetve az egészségügyi ágazat érdekegyeztetési sajátosságairól – egyben régiós kitekintést nyújt a hasonló csehországi, lengyelországi és szlovákiai folyamatokra is. *Berki Erzsébet*, *Czethoffer Éva* és *Szabó Endre* két írása is foglalkozik a foglalkozásukból kilépők későbbi munkaerő-piaci helyzetével. Vizsgálják a nővérek és más egészségügyi szakalkalmazottak foglalkozási pályáját az állami egészségügyből való kilépésüket követően, illetve azt, hogy a rendvédelmi dolgozók a nyugdíjazásuk után dolgoztak-e, s ha igen, milyen foglalkozásban és mennyit kerestek. Mindkét esetben bemutatják a szakmákat érintő szabályváltozásokat is: az új egészségügyi bértáblát és a korai nyugdíjazás rendszerének eltörlését, ami a közszférát érintő 2010 utáni kormányzati intézkedések közül talán a legnagyobb tiltakozási hullámot váltotta ki.

\*

A *Közelkép* egyes tanulmányainak időbeli horizontja eltérő: a munkagazdasági elemzések nagyrészt 2008-tól 2010-ig tartanak, a statisztikai adatok általában 2013-ig hozzáférhetők, és egyes leíró tanulmányok is megkísérelhették, hogy a legújabb folyamatokkal is foglalkozzanak. Az egyes fejezetek tehát, ahol lehetséges, 2013-ig tartó idősorokon mutatják be a főbb statisztikai adatokat, illetve 2013-ig bezárólag elemezzük az érdekegyeztetési intézményekben bekövetkezett változásokat. Emellett a *Közelképben* – az évkönyvsorozat hagyományainak megfelelően – közöljük az olyan régebbi kutatások eredményeit is, amelyeket szerzőik korábban elismert szakmai folyóiratokban már publikáltak. Itteni közlésüket az indokolja, hogy a közszféra folyamatainak fontos összefüggéseit feltáró eredményeiket közérthetőbb formában, szélesebb olvasóközönség számára is hozzáférhetővé tegyük. Bár ezek a kutatások 2008 és 2010 közötti évekkel záródó időszakokat vizsgálnak, vagy olyan nemzetközi adatfelvételeken alapulnak, amelynek azóta nincs újabb hozzáférhető adatbázisa, eredményeik – a szerkesztők véleménye szerint – ma is relevánsak. Ahol ez lehetséges volt, korábbi tanulmányaikat a szerzők kiegészítették olyan értékelésekkel, amelyek figyelembe veszik az időközben bekövetkezett változásokat (például a válság hatásait, a közszféra fizetéseinek növekvő hátrányát a versenyszférával szemben, az állásbiztonsági előnyök erodálódását a gyakori átszervezések, illetve az elmozdíthatatlanság elvének további csorbítása miatt),

s ezek fényében értékelték eredményeik mai relevanciáját, illetve a változások hatásaként valószínűsíthető eltéréseket.

A tanulmányok nem törekszenek közvetlen közpolitikai ajánlások megfogalmazására, noha megközelítésük természetesen korántsem értéksemleges. A *Közelkép* ebből a szempontból sem egységes, az egyes szerzők nemcsak különböző mértékben érintik a közpolitikai döntéseket, s nemcsak különféle diszciplínák felől közelítik a közszférát, hanem különbözőképpen is viszonyulnak ugyanahhoz a jelenséghez (például a foglalkoztatási viszonyok modernizációjához.) A kötet szerkesztőinek célja az volt, hogy a szerzők különböző megközelítéseit ütköztesse, elősegítendő a közpolitika iránt érdeklődő olvasó véleményalkotását. Természetesen, mint a tudományban mindig, ezúttal is a szerzők felelősek a tanulmányukban kifejtett nézetekért, az esetleges tárgybeli hibákért és tévedésekért.



## 1. A LEGFONTOSABB TÉNYEK

### KÖLLŐ JÁNOS

Az elmúlt évtizedekben meglehetősen kevés kutatás foglalkozott a közszférával itthon és külföldön. Ennek egyik oka, hogy hiányoznak az erős exogén sokkok: a közszféra mérete és relatív bérszintje a legtöbb országban és időszakban csak kismértékben változik, ami megnehezíti a valódi és látszólagos különbségek elválasztását, az okok és következmények megkülönböztetését. További akadályt jelent az információhiány: az adatok gyakran még a köz- és versenyszféra elhatárolását sem teszik lehetővé. Bizonyára hozzájárul a kérdéskört övező kutatói érdektelenséghez, hogy a közszféra döntéshozóinak céljait nem lehet olyan egyszerűen megfogalmazni, mint a magántulajdonosokét, ezért nehéz (nem *ad hoc* feltevéseken nyugvó) magatartási modelleket írni és azokat tesztelni, ami súlyos hátrányt jelent a publikációs versenyben.

A magyar közgazdászok szerencsés helyzetben vannak: az egymást váltó kormányok a Bokros-csomaggal, a 2002. évi választások előtti és utáni nagy béremelésekkel, a 2004-től foganatosított újabb bércsökkentésekkel és a közelmúltban kezdődött, már a foglalkoztatást is érintő megszorításokkal olyan kvázikísérleti helyzeteket teremtettek, amelyek jól vizsgálhatóvá tesznek egy sor, stabilabb viszonyok között nehezen elemezhető összefüggést – miközben a statisztikai háttér is viszonylag jónak mondható. Ennek ellenére, mint az alábbiakban kiderül, még a legalapvetőbb tények számbavétele is nehézségekbe ütközik.

### A közszféra mérete

Nem könnyű feladat meghatározni, ki tartozik a közszférához. A jog egyfelől *munkaviszonyban állókat*, másfelől *közalkalmazottakat, köztisztviselőket, bírákat és ügyészeket*, valamint újabban *kormányhivatali jogviszonyban állókat és közfoglalkoztatottakat* különböztet meg, a munkavállalókat a foglalkozási viszonyt szabályozó jogforrások (munkatörvénykönyv, közalkalmazotti törvény és a többi) szerint sorolja csoportokba. Ilyen megkülönböztetést alkalmaz például a KSH intézményi munkaügyi statisztikája valamint az Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) Bértarifa-felvétele is. Más gazdaságstatisztikai források a *költségvetési* és a *versenyszféra* között húzzák meg a határt, amely utóbbiba azonban az állami vállalatok is beletartoznak. A nemzetközi összehasonlítást gyakorlatilag lehetetlenné teszi, hogy az e célra esetleg alkalmasnak tűnő források csak az *állam által dominált teljes ágazatokat* különböztetnek meg (oktatás, egészségügy, szociális ellátás), amelyekben azonban nagy szám-

ban működnek magáncégek.<sup>1</sup> Eközben a magánszférában is található számos olyan vállalat, amely teljes mértékben *állami intézményektől függ*, onnét kiszervezett tevékenységet folytat, vagy kizárólag kormányzati, önkormányzati megrendelésre dolgozik. Magyarországon a helyzetet tovább bonyolítja a közmunkások magas száma. Őket, ha lehetséges, nem vesszük számításba, de egyes adatfelvételekben nem különíthetők el az állandó alkalmazottaktól.

Mint az *1.1. táblázatban* látható, a KSH intézményi munkaügyi statisztikája, valamint a Bértarifa-felvétel szerint a közsférában dolgozók az ötfös vagy nagyobb vállalatoknál és a költségvetési intézményekben együttesen alkalmazásban állók nagyjából 30 százalékat tették ki 2013-ban. Más jellegű adatok állnak rendelkezésre a KSH munkaerő-felméréséből, ami nem különbözteti meg a köztisztviselőket és a közalkalmazottakat, hanem ágazati és tulajdoni alapon nyugvó elhatárolást tesz lehetővé: e szerint az állami tulajdonban levő vállalatok és intézmények alkalmazottai az ILO–OECD meghatározás szerint mért foglalkoztatás 27 százalékat, az alkalmazásban állók 33 százalékát tették ki 2011-ben. (Az állami-önkormányzati tulajdonú vállalatok létszámának becslését lásd az *1.2. keretes írásban*.) A közigazgatásban, az állami oktatásban, az egészségügyben és a szociális ellátásban dolgozók az összes alkalmazott 28 százalékat, az összes foglalkoztatott 22 százalékát adták. Bár a számok függnak a „közsféra” és a „foglalkoztatás” meghatározásától, valamint a közmunkások számbavételétől, nem különböznek egymástól nagymértékben: *az utolsó, a kutatók számára elérhető adatok szerint az alkalmazottak nagyjából harminc százaléka, a foglalkoztatottak durván egynegyede dolgozik a közsférában.*

A közsférához szorosan kapcsolódó magánvállalatok számát természetesen sokkal nehezebb megbecsülni. A KSH munkaerő-felmérésének adatait használva Elek–Szabó (2013) – a jelen *Közelkép* 2.4. alfejezetében összefoglalt – tanulmánya arra a következtetésre jut, hogy 1998–2002 között a közsférából a magánszférába történő átlépések 40 százaléka nem járt munkahely-változtatással, ami tömeges kiszervezésekre utal. Később, 2002–2008 között ilyen esetek már sokkal kisebb arányban fordultak elő. A kormányzati megrendelésektől függő magánvállalatok számát speciális adatfelvételek nélkül végképp lehetetlen megállapítani.

A közsférán belül a közigazgatás és az oktatás részesedése 39–36 százalék, az egészségügyé és a szociális intézményeké összesen 25 százalék. A közsféra munkavállalóinak 57 százalékát 2011-ben még a helyi önkormányzatok alkalmazták, de ez az arány 2013-ra 45 százalékra csökkent. Mára az állami közigazgatás vált a közsféra legnagyobb szegmensévé (*1.2. táblázat*).

A közsféra súlya nagymértékben különbözik nemek, iskolai végzettség és életkor szerint: 2011-ben a költségvetésben alkalmazottak aránya a férfiaknál 19, a nőknél viszont 45 százalék volt; a szakiskolai végzettségnél 15, az érettségizetteknél 27, míg a diplomásoknál 54, az általános iskolát végzettségnél 36,

<sup>1</sup> Kivételt képez a közigazgatás, ahol készülnek nemzetközi összehasonlító tanulmányok is (például OECD, 2011).

az azt sem végzeteknél pedig 82 százalék volt, amely utóbbi adat a közmun-  
ka-részvétel miatt ilyen magas. A Bértarifa-felvétel adatai a közszféra életkorral  
meredeken növekvő arányát jelezik (a huszonéveseknél 22, a harmincasoknál  
26, a negyveneseknél 36, az ötven felettieknél pedig 40 százalék) az ötfősnél  
nagyobb munkáltatói körben.

**1.1. táblázat: A közszférában dolgozók aránya a foglalkoztatottak  
és az alkalmazásban állók között 2013-ban, különböző források szerint**

	A teljes foglalkoz- tatás százalékban	Az alkalmazásban állók százalékban	Időszak
<b>Intézményi munkaügyi statisztika</b>			
A költségvetési szektorban alkalmazottak	n. a.	29,1 <sup>a</sup>	2013
<b>Bértarifa-felvétel</b>			
Köztisztviselők, közalkalmazottak, bírák, ügyészek, köz munkások	n. a.	31,4 <sup>b</sup>	2013. május
Köztisztviselők, közalkalmazottak, bírák, ügyészek	n. a.	27,2 <sup>b</sup>	2013. május
<b>Munkaerő-felmérés</b>			
Alkalmazott állami tulajdonban lévő vállalatnál, állami intézménynél, önkormányzatnál <sup>c</sup>	27,2	32,5	2013. I. né.
Alkalmazott állami vagy önkormányzati tulajdonban lévő intézménynél a közigazgatásban, az oktatás- ban, az egészségügyben vagy a szociális ellátásban	22,4	27,8	2013. I. né.

<sup>a</sup> KSH Stadat 2.1.33. táblázat (2014. június 23-i adat). A célsokaság az állami intéz-  
mények, az ötfős vagy nagyobb vállalatok és a nonprofitok egy része.

<sup>b</sup> A szerző számítása, a megfigyeléseket a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által számí-  
tott súlyokkal súlyozva. A célsokaság az állami intézmények, az ötfős vagy nagyobb  
vállalatok és a nonprofitok.

<sup>c</sup> Munkaerő-felmérés, a szerző számítása. Foglalkoztatott mindenki, aki a kérdezést  
megelőző héten legalább egy óra jövedelemtermelő munkát végzett, vagy egyet sem,  
de csak átmenetileg volt távol a munkájától.

**1.2. táblázat: A közszféra alkalmazottainak megoszlása ágazatok és felügyeleti  
szint szerint 2013 első negyedévében, a közszféra által dominált ágazatokban**

	Központi kormányzat	Önkormányzat	Összes
Közigazgatás	25,2	14,0	39,2
Oktatás	16,3	19,6	35,9
Egészségügy	12,2	8,3	20,5
Szociális ellátás	1,4	2,9	4,3
Összesen	55,1	44,8	100,0

Megjegyzés: Az állami szektort az ágazat és a munkaadó tulajdoni formája alapján  
definiáltuk. Az adatok a köz munkások számát is tartalmazzák.

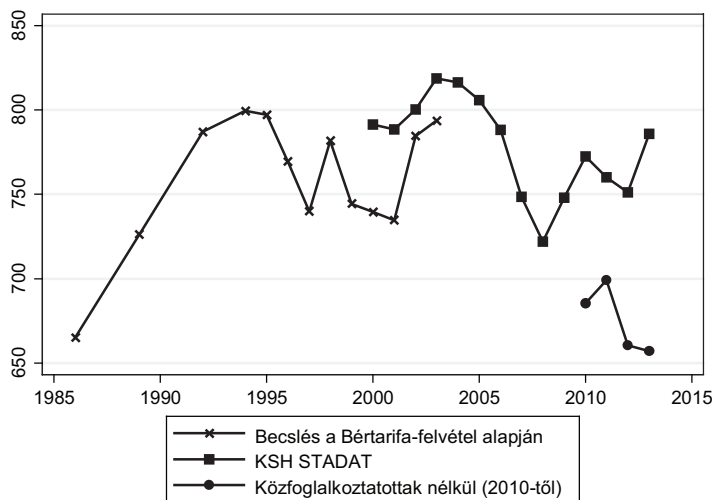
Forrás: KSH munkaerő-felmérés 2013. I. negyedév. A szerző számítása.

## A foglalkoztatás és a bérek időbeli alakulása

A közszféra 650 ezer főről 800 ezerre nőtt a rendszerváltás időszakában, ami-  
kor számos, korábban a pártapparátus, illetve az állami vállalatok által ellá-  
tott tevékenység került át a költségvetési intézményekhez (ellenőrzés, tervezés,

felügyelet, különféle jóléti szolgáltatások és gyermekintézmények), és újfajta szolgáltatások is létrejöttek. A terjeszkedést az 1995 márciusában meghirdetett Bokros-csomag állította le, ami 10 százalékos körüli csökkenést eredményezett a közsféra létszámában. Az ezredforduló után a létszám újból növekedni kezdett egészen 2006-ig, amikor a magasra szökött államadóság kikényszerítette a foglalkoztatás csökkentését (1.1. ábra). A közsféra mérete azonban csak 2008-ig csökkent, a válság időszakában a létszám stabilizálódott, sőt a közmunkásokkal együtt számítva jelentősen növekedett: a költségvetési szektor 3 százalékkal több dolgozót foglalkoztatott 2011 január–márciusában, mint három évvel korábban, éles ellentétben a magánszektorral, ahol a létszám ugyanebben az időszakban 4,8 százalékkal csökkent. Ezt követően azonban a közsféra létszáma is csökkenésnek indult. Mai méretét a 2000. évvel érdemes összevetni, amikor a közmunkások száma még elenyésző volt: az akkori szinthez képest mintegy 130 ezer fős csökkenést mutatnak az adatok. A közmunkásokat is a közsférához számítva a létszám *növekedését* figyelhetjük meg 2008 óta, és különösen 2013-ban, amikor a közfoglalkoztatás – a korábbi évektől eltérően – nem esett vissza a hideg idő beálltával november–decemberben.

1.1. ábra: Foglalkoztatás a közsférában, 1986–2013 (ezer fő)



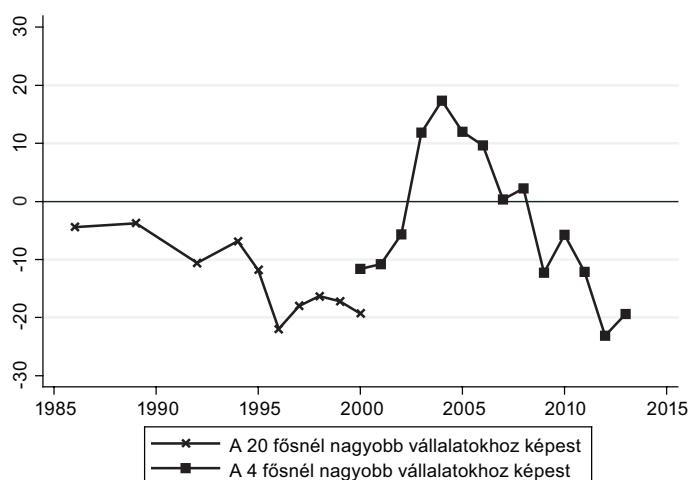
Megjegyzés: 2010 előtt nem rendelkezünk a közfoglalkoztatásra vonatkozó, összehasonlítható állományi létszámadatokkal.

Forrás: KSH Stadat, illetve Bértarifa-felvétel, 1986, 1989, 1992, 1994–2003.

Már a foglalkoztatási adatok is nagyfokú instabilitásról árulkodnak – a rendszerváltás utáni 130 ezres növekedést 60 ezres csökkenés, majd ugyanekkora növekedés és újabb, közel 150 ezres csökkenés követte –, de ennél is erőteljesebbek voltak a közsféra *bérszintjében* bekövetkező változások. Az utóbbi húsz évben a közsférában alkalmazottak bérelőnye, illetve bérhátránya a ha-

sonló nemű, korú és iskolázottságú vállalati alkalmazottakhoz viszonyított –22 és +17 százalékpontos sávban mozgott (1.2. ábra).

1.2. ábra: A közsféra regresszióval kiigazított bérelőnye/bérhátránya, 1986–2013 (százalékpont)



Megjegyzés: Regressziós becslések: az egyenlet bal oldalán a bér logaritmus, a jobb oldalon a nem, az iskolai évek száma, a munkapiaci tapasztalat, annak négyzete és egy közsféra változó. A pontok ez utóbbi hatását mérik százalékpontban.

Forrás: *Béretarifa-felvételek*, 1986, 1989, 1992, 1994–2011. (Az adatok a vizsgált évek májusára vonatkoznak. A Béretarifa-felvételek 1995 előtt csak a 20 fősnél, 2000-ig pedig a 10 fősnél nagyobb vállalatokra terjedt ki.)

A „Bokros-csomag” több mint 10 százalékponttal rontotta a közsféra kereseti pozícióját a magánszektorhoz képest. Az 1997–2000 közötti időszakban tovább folytatódó előnycsökkenést látványos növekedés követte. Az első Orbán-kormány minimálbér-emelése erősen érintette a közsférát, mert a döntéshozatal idején a diplomával nem rendelkező közalkalmazottak 60 százaléka kevesebbet keresett a 2002. évi minimálbérnél, azaz 50 ezer forintnál. (Az arány a magánszektorban 40 százalékra rúgott a négyfősnél nagyobb cégeknél). Második lépésként a 2002. évi májusi választások előtt az Orbán-kormány lényegesen megemelte a köztisztviselők fizetését, amelynek következtében a közsférában 2001 és 2002 májusa között 17 százalékkal emelkedett az átlagréálbér, szemben a 7 százalékos növekedéssel a magánszférában. A harmadik és egyben legfontosabb intézkedésre a Medgyessy-kormány hivatalba lépésekor, 2002 májusában került sor, amikor a közalkalmazottak alapbérét 50 százalékkal megemelték, ragaszkodva az választások előtt tett ígérethez. (A béremelést az összes parlamenti párt támogatta). Az intézkedés a közalkalmazottak átlagbérének 29 százalékos növekedését vonta maga után *réálértékben* 2002 és 2003 májusa között, összehasonlítva a „csak” 11 százalékos növekedéssel a magánszférában. A közsféra bérhátránya (–6 százalékpont

2002-ben) jelentős, 11 százalékpontos bérprémiumba fordult 2003-ban és 17 százalékosba 2004-ben.

A bérelőny azonban három év alatt eltűnt. Egyrészt, mint *Telegdy* (2013) – a jelen *Közelkép* 2.2. alfejezetében összefoglalt – tanulmánya megmutatja, a közsféra bérnövekedése erős átterjedési hatással járt: azokban a foglalkozásokban, ahol a dolgozók könnyen mozognak egyik szektorból a másikba, a magánszféra bérei az átlagosnál gyorsabban emelkedtek 2003 után. Másrészt, a 2006-ra felhalmozott nagy belső és külső hiány újbóli megszorításokat tett szükségessé, ami a közsféra bérelőnyét 2007 májusára teljesen felemésztette. Végezetül, a köztisztviselők és közalkalmazottak 13. havi fizetésének eltörlése 2009-ben azonnali 12 százalékpontos csökkenést okozott a közsféra relatív bérszintjében, amit tetézt, hogy a köztisztviselők és közalkalmazottak alapilletményét gyakorlatilag befagyasztották a 2008. évi szinten. 2012-ben az orvosok és nővérek, 2013-ban a tanárok bérének fokozatos emeléséről született döntés, de ezek 2013 májusáig nem fordították meg a csökkenő trendet: ekkor a közsférában dolgozók már ugyanúgy 20 százalékkal kevesebbet kaptak azonos nem, életkor és végzettség esetén a magánsektorban dolgozókhoz képest, mint a Bokros-csomag második évében, 1996-ban.

### A közsféra instabil helyzetéről

Az alábbiakban kitérünk a magyar szabályozás néhány olyan sajátosságára, amelyek ismerete nélkülözhetetlen a közsféra munkaerőpiacának – az ösztönzési és mobilitási mintáknak, a közszolgálatokkal kapcsolatos elégedettség, illetve elégedetlenség dinamikájának – megértéséhez. Ezek közül a közsféra relatív bérszintjének *szélsőséges instabilitása* kívánczik az első helyre.

Mint bemutattuk, a közsféra magánszférához viszonyított bérszintje 1986 óta a húsz százalékpontosnál is nagyobb bérhátrány és a közel húsz százalékpontos bérelőny véglelei között ingadozott. A kereseti rés ilyen mértékű hullámzására nem volt példa az Európai Unióban a 2008-ban kezdődött pénzügyi és gazdasági válságot megelőzően. (Ezt követően is csak Romániában következett be a magyarhoz mérhető előnycsökkenés, lásd *Vasile*, 2012.) Mint a *Campos–Centeno* (2012) tanulmányon nyugvó 1.3. táblázat adatai mutatják, a kereseti rés minimális és maximális értéke közötti távolság 1993 és 2000 között – Görögországot és Franciaországot leszámítva – sehol sem haladta meg a 6,5 százalékpontot, miközben Magyarországon 18,2 százalékpontos volt ugyanebben az időszakban és 29,5 százalékpontos a rákövetkező nyolc évben. Tegyük hozzá, hogy Görögországban a közsféra bérelőnye monoton növekedéssel járta be a 12,2 százalékpontos szóródási tartományt, Franciaországban pedig egy –3 és +8 százalékpontos sávban mozgott a kereseti rés. A magyarhoz hasonló mértékű emelkedések és süllyedések – valamint a mélypontokon mért tetemes kereseti hátrány – kivételesnek számítanak a fejlett piacgazdaságok világában.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Ugyanakkor *Gimpelson–Lukyanova* (2009) a kétezres évek elején igen jelentős (a regressziós becsléseik szerint 26–28 százalékpontos) bérhátrányt mutat ki az orosz közsférában.

**1.3. táblázat: A közsféra és a magánsféra közötti kereseti különbség szóródási tartománya néhány országban az 1993 és 2000 közötti években (százalékpont)**

Ország	Minimum	Maximum	Különbség
Ausztria	1,5	4,3	2,8
Finnország	-1,3	0,0	1,3
Franciaország	-3,2	7,7	10,9
Görögország	9,6	21,8	12,2
Hollandia	3,6	7,5	3,9
Írország	16,3	21,9	5,6
Németország	7,9	10,4	2,6
Olaszország	10,3	12,1	1,8
Portugália	16,7	23,0	6,3
Spanyolország	13,8	20,3	6,5
Magyarország 1993–2000 <sup>a</sup>	-22,0	-3,8	18,2
Magyarország 2001–2008 <sup>b</sup>	-11,6	17,7	29,5

<sup>a</sup> A 20 főnél nagyobb vállalatokhoz képest.

<sup>b</sup> A 4 főnél nagyobb vállalatokhoz képest.

Megjegyzés: A pozitív (negatív) számok a közsféra bérelőnyére (hátrányára) utalnak. Kontrollváltozók a *Campos–Centeno* (2012) tanulmányban: nem, életkor, életkor négyzete, iskolázottság, házasság, szolgálati idő. Kontrollváltozók a magyar esetben: nem, életkor, életkor négyzete, iskolázottság.

Forrás: *Campos–Centeno* (2012), 5.1. táblázata a *European Community Household Panel (ECHP)* alapján, kivéve Magyarországot: a szerző számítása a *Bértarifa-felvételek* alapján.

### A béremelések és bércsökkenések hatása a kereseti arányokra

A második sajátosság a közszférán belüli különbségekben látható: a bérszint 2000 és 2004 közötti emelkedéséből a magas keresetűek profitáltak többet, ugyanakkor a Bokros-csomag idején, 1994–1996-ban végbement, majd különösen a 2004-től napjainkig tartó csökkenések is inkább őket terheltek. Ezt mutatja a közsféra legnagyobb csoportját alkotó *közalkalmazottakra* vonatkozó 1.3. ábra. Az ábra elkészítéséhez az egyes években a kereseti szintjük szerint 100 csoportba osztottuk a közalkalmazottakat, majd minden így képzett percentilis csoportban kiszámítottuk az országos átlaghoz viszonyított átlagbért. Ennek a *változását* mutatják a 1.3. ábra görbéi. Ha az érték 1, az azt jelenti, hogy az adott percentilisének a bérek növekedésének vagy bércsökkenésének az üteme megfelelt az összgazdasági ütemnek.

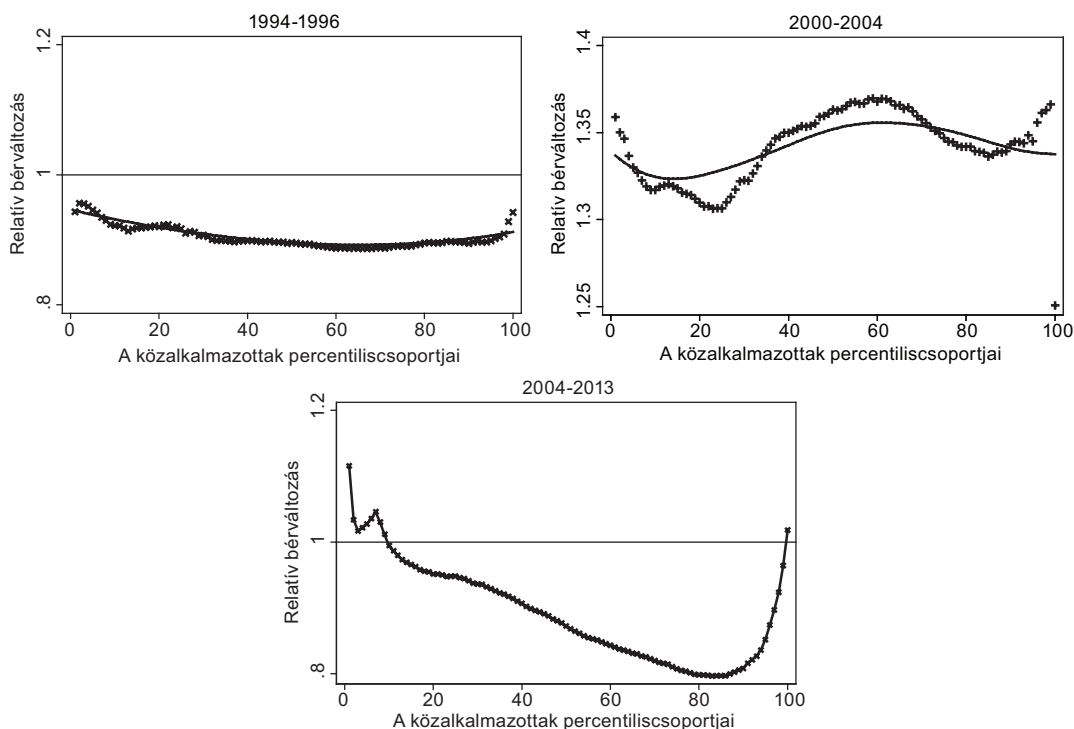
A Bokros-csomag megszorításai valamivel erősebben érintették a magas keresetűeket, kivéve a legjobban kereső két százalékot (99. és 100. percentilisek). A 2000 és 2004 közötti bőrség esztendeiben, amikor a közalkalmazottak bére az országos ütemet jóval meghaladó mértékben nőtt, a mintázat bonyolultabb volt. Viszonylag nagy nyereséget látunk az eloszlás legalján. A 10. és 70. percentilis közötti tartományban a magasabb bérűk felé haladva látunk gyorsabb keresetnövekedést. Az eloszlás felső harmadában – ahol az alapilletmény a teljes kereset kisebb részét teszi ki ezért az emelésének a hatása is gyengébb



– a keresetek lassabban, de az összgazdasági ütemet még így is nagyjából egyharmaddal meghaladva nőttek.

A bérváltozások görbéje 2004 és 2013 között *U* alakú. A legrosszabbul fizetettek bére a minimálbér-szabályozásnak köszönhetően lépést tartott az országos átlaggal, de minél feljebb haladunk a bérhierarchiában, annál nagyobb relatív kereseti veszteségeket látunk, kivéve a legjobban kereső tíz százalékot, ahol a legjobban fizetettek felé haladva egyre kisebb veszteségre utalnak az adatok. A felső két százalék el is került a szektorban dolgozók nagy többségét sújtó (relatív) bércsökkenést, sőt, szerény nyereséget könyvelhetett el.

**1.3. ábra: A közalkalmazottak országos átlaghoz viszonyított keresetének változása kereseti percentilisenként különböző időpontok között (arány)**



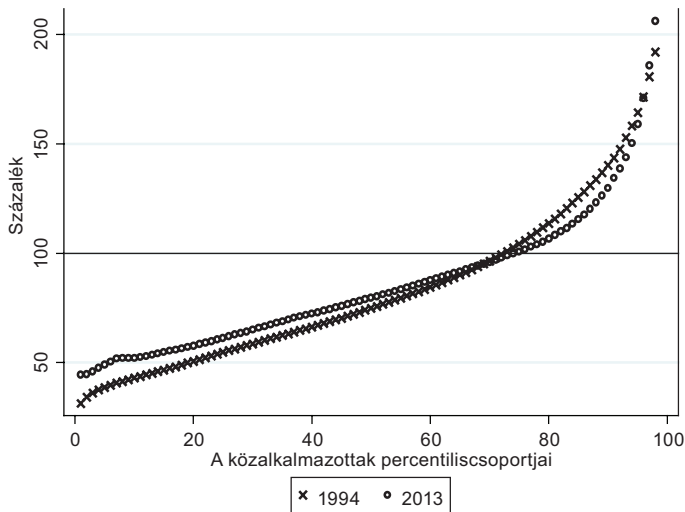
Forrás: *Bértarifa-felvétel.*

A közsféra bérszintje a 2004 óta tartó megszorítások hatására a Bokros-csomag előtti utolsó „békeév” szintje közelébe süllyedt. Mint a *1.4. ábra* mutatja, a költségvetési szektor legrosszabbul fizetett dolgozói (1–10. percentilis, első decilis) 1994-ben a nemzetgazdasági átlagbér 30–40 százalékát, 2011-ben a 40–50 százalékát kapták. Mindkét évben a közalkalmazottak nagyjából egynegyede keresett többet az országos átlagnál. Ugyanakkor a béreloszlás



valamivel kiegyenlítettebbé vált: az eloszlás alsó tartománya felé vezető lejtő 2013-ban nem olyan meredek, mint 1994-ben volt.

**1.4. ábra: A közalkalmazottak országos átlaghoz viszonyított keresete, 1994, 2013 (Béttarifa-felvétel, százalék)**



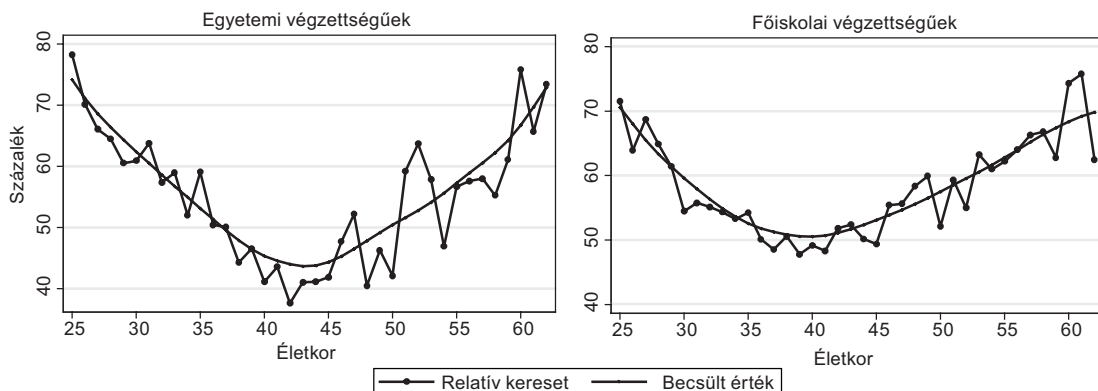
Megjegyzés: Az országos átlag számításakor mindkét évben csak a 20 fősnél nagyobb vállalatoknál alkalmazottak adatait vettük figyelembe. A 99. és 100. percentilisekre vonatkozó, 200–300 százalékos értékeket elhagytuk, hogy az ábra olvasható maradjon.

Forrás: *Béttarifa-felvétel*, 1994, 2013.

### A diplomások sajátos kereseti pályája

A harmadik sajátosság a *diplomás* közalkalmazottak és köztisztviselők kereseti pályájának különös alakjával kapcsolatos. Mint arra már korábbi kutatások felhívták a figyelmet (lásd például Varga, 2008 írását a tanári munkaerőpiacról), a diplomás közalkalmazottak relatív kereseti profilja *U* alakú: a legfiatalabbak és a legidősebbek kereseti lemaradása jóval kisebb, mint a középkorosztályoké. Ez abból adódik, hogy a közalkalmazotti és köztisztviselői tarifarendszerekben a diplomásbérek lineárisan emelkednek az életkorral, illetve a közszolgálatban eltöltött idővel, míg a magánszektorban a diplomások – különösen az egyetemi végzettségűek – bérei erősen nemlineáris pályát követnek: alacsony szintről indulva gyorsan nőnek, majd az életpálya végén csökkenni kezdenek. Mint az 1.5. ábrán látható, a pályakezdő diplomások a magánszektorban dolgozó, hasonló végzettségű kortársaiknál 20–30 százalékkal kevesebbet keresnek, majd a hátrányuk negyvenéves korukra 50–60 százalékosra nő. Az idősebbeknél a hátrány kisebb, visszatér a 25–30 százalékos sávba. A főiskolát végzetteknel a középkorúak bérhátránya valamivel kisebb, de a relatív életkor–kereseti görbe hasonló alakú.

1.5. ábra: A közsférában foglalkoztatott diplomások keresete a magánszektorban dolgozó, hasonló korú és végzettségű diplomásokhoz képest, 2013 (százalék)



Forrás: Bértarifa-felvétel, 2013.

Az *U* alakú görbe, ami lényegében egy, a kilencvenes évek elején, a vonatkozó törvények megalkotásakor elkövetett és azóta sem korrigált *műhibára* vezethető vissza, sajátos következményekkel jár. Először is azzal, hogy a közszolgálatba lépő fiatal diplomás a pályája első 15 évében folyamatosan csökkenő relatív keresetre számíthat, évről évre nagyobb kereseti áldozattal jár, ha a pályán marad.

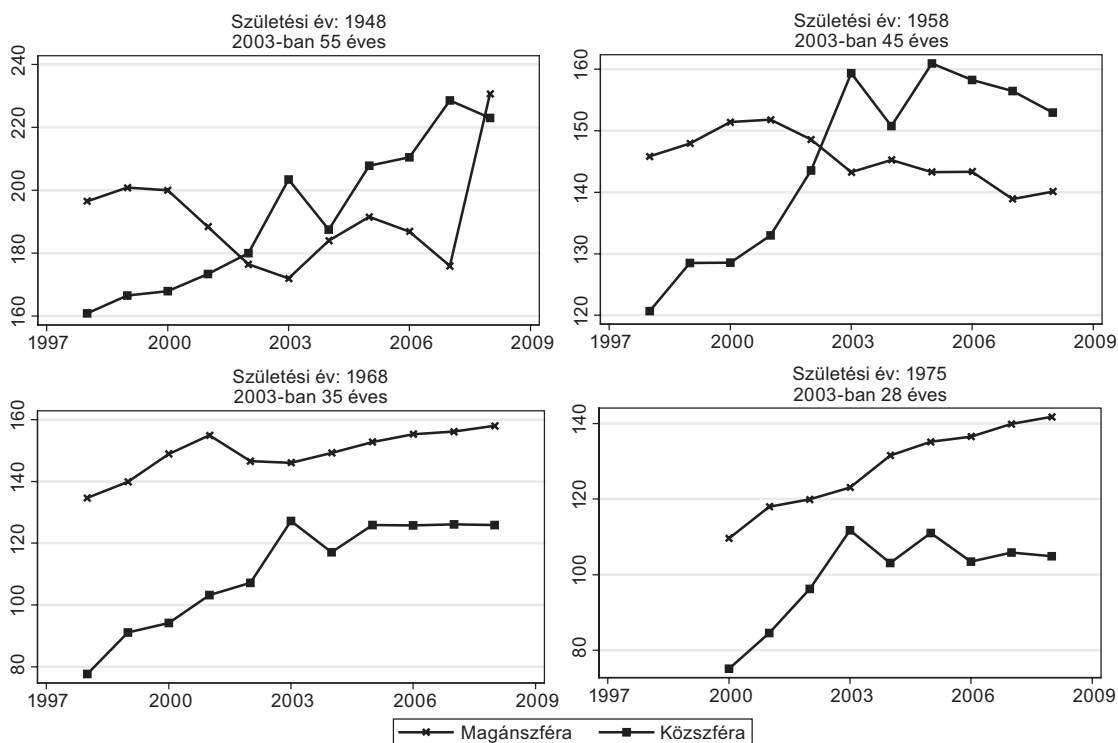
Másodszor, olyan szűk esztendőkből, mint amilyen az ábrán vizsgált 2013-as, a közgenerációk lemaradása szélsőséges mértékűvé válik. Ha igaz is, hogy a kereseti hátránnyal szemben számos nem bér jellegű előny áll (nagyobb állásbiztonság, hosszabb szabadság, a közszolgálattal járó hasznosságtudat, egyes területeken hatalom, kiváltságok, hálapénz és korrupciós bevételek) a nemzetközi tapasztalat szerint a fejlett piacgazdaságokban ilyen fokú, 50–60 százalékos kereseti lemaradást nem szokott megengedni a szabályozás.

Harmadszor, az *U* alakú görbület olyan erős, hogy az már képes befolyásolni az egyes *születési kohorszok* relatív bérének alakulását a *naptári időben*. Ha a közsféra bérszintje nő, annak hatását a fiatalok esetében részben vagy egészben semlegesítheti, hogy ők 30–35 éves korig minden évben lejjebb csúsznak a magánszektorban dolgozó társaikhoz képest. Ugyanakkor idősebb korban az életkori hatás kiegészíti a béremelés hatását: 35 éves kor felett a költségvetési szektorban dolgozó diplomások sektorszintű béremelkedés nélkül is közelítenének a versenyszférában dolgozókhöz.

Mindez nyomon követhető az 1.6. ábrán, ahol négy születési évjárat beralakulását láthatjuk, melyek tagjai 55, 45, 35, illetve 28 évesek voltak 2003-ban. (A 2003-ban 25 évesek a megfigyeléseink kezdetén még középiskolába jártak, ezért egy idősebb kohorszt választottunk.) Az ábrák a Kelen adatbázison (Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság Központi Elektronikus

Nyugdíj-nyilvántartási Rendszerén) alapulnak, ami elég nagyméretű a születési kohorszok szerinti elemzéshez, és a 2002. évi választásokat megelőző és követő béremelések hatását mutatják. A két idősebb évjárat tagjai a korábbi tetemes bérhátrányukat jelentős előnyre válthatták, míg a fiatalabb évjáratok esetében ez csak a kereseti lemaradás stabilizálásához volt elegendő – ők a legjobb években is jelentős hátrányban maradtak a magánszektorban dolgozó társaikhoz képest. Mindez azt is jelenti, hogy a bércsökkenések időszakában a fenti okokból a fiatal évjáratok járnak különösen rosszul.

1.6. ábra: A diplomás foglalkozásuk keresete néhány évjáratban, 1998–2008 (százalék)



Mutató: a munkaviszony, illetve közalkalmazotti-köztisztviselői jogviszony alapján szerzett éves jövedelem egy napra számított értéke az egész évben dolgozóknál, a minta főátlagának százalékában.

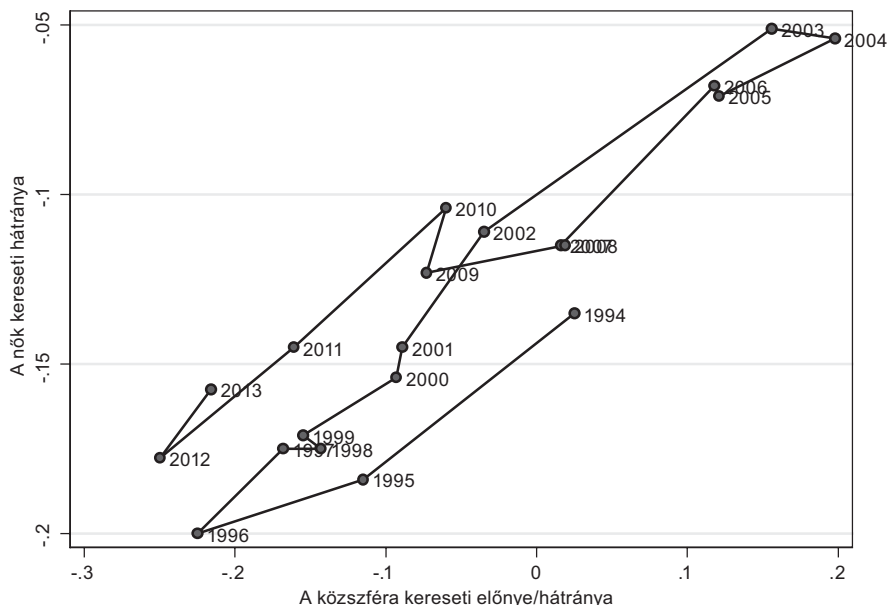
Forrás: *Kelen*, 20 százalékos minta.

### A közzsféra és a nők helyzete

A negyedik sajátosság, amit fontosnak tartunk megemlíteni: a közzsféra kereseti ingadozásainak a nők helyzetére gyakorolt hatása. Ha a két szféra mérete, valamint a nők szektoron belüli létszámaránya és bérhátránya nem változik (ez utóbbi 1993 után stabilizálódott Magyarországon), akkor egyenes összefüggés áll fenn a közzsféra bérszintje és az általános férfi–női kereset-

különbség között. Nem ennek a triviálisnak mondható kapcsolatnak a léte érdemel figyelmet, hanem az *ereje*, amire a 1.7. ábra hívja fel a figyelmet. Az ábra vízszintes tengelyén a közsféra regresszióval kiigazított (életkorra és iskolai végzettségre kontrollált) bérhátránya, a függőlegesen a nők férfiakhoz mért, hasonlóképpen kontrollált, a *teljes gazdaságban* mért kereseti hátránya szerepel. A görbe és az évszámok mutatják, hogyan mozgott a magyar munkaerőpiac ebben a térben 1994 és 2011 között.

1.7. ábra: A közsféra és a nők bérhátránya, 1994–2013-ban (logaritmuspont)



Forrás: Bértarifa-felvételek.

3 Megfigyelhető, hogy ma – miközben a közsféra bérhátránya ismét a kilencvenes évek közepére jellemző szinten áll – a nők hátránya nagyjából 5 százalékponttal kisebb, ami minden bizonnyal a közsférán belüli kereseti különbségek korábban, az 1.4. ábrán bemutatott mérséklődésével függ össze.

A pontok lényegében egy egyenesen rendeződnek el, aminek a meredeksége 0,32-nek adódik, azaz a közsféra bérpozíciójának tíz százalékos romlása 3,2 százalékkal rontja a nők általános kereseti hátrányát.<sup>3</sup> A közsféra relatív bérszintjének több mint 40 százalékpontos ingadozási sávját figyelembe véve, aligha tévedés azt állítani, hogy az elmúlt húsz év költségvetési és politikai ciklusai minden másnál erősebben befolyásolták a nők mindenkorai munkaerő-piaci hátrányát.

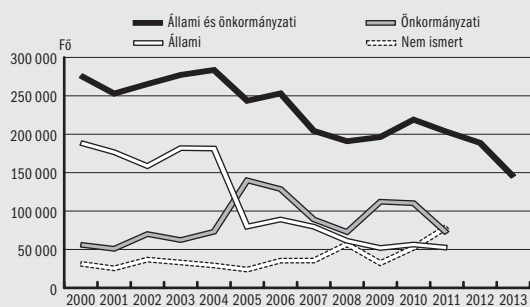
### 1.1. Az állami-önkormányzati vállalati szektor létszáma és átlagkeresete

NEUMANN LÁSZLÓ & VARADOVICS KITTI

Mivel szokásosan az állami-önkormányzati vállalati szektort a versenyszférához sorolják – hiszen az ott foglalkoztatottakra is a munkatörvénykönyve vonatkozik –, ez a „rejtett” állami szféra szinte fehér folt a statisztikai elemzések számára. Ennek a hiánynak a pótlására teszünk kísérletet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal 2000 és 2013 közötti bértarifa-felvételeiből nyert adatok elemzésével. Ezekben ugyanis a versenyszféra megbontható tulajdonosi struktúra szerint, többségi állami-önkormányzati vállalatokra és olyan „valódi” magánvállalatokra, amelyekben legfeljebb kisebbségi tőkerészesedéssel van jelen állam vagy az önkormányzat. Az elemzés további finomítására is van lehetőség, amennyiben a KRTK Adatbankjának bértarifa-felvételekhez kapcsolt Nemzeti Adó és Vámhivatal társasági adóbevallás adatai segítségével a közösségi tulajdonon belül szétválasztjuk a központi állam tulajdonát és az önkormányzatokét.

Noha tudjuk, hogy módszertani okoknál fogva a bértarifa-felvételt korántsem ideális létszámbecslésre használni, mégis jobb híján, első közelítésként ezt kell elfogadnunk. Eszerint az állami-önkormányzati vállalati szektor létszáma közel 100 ezer fővel csökkent az évtized alatt, de így is 190 ezer főt tett ki 2012-ben, 145 ezer főt 2013-ban (K1.1.1. ábra). Ennek figyelembevétele jelentősen növeli a közsféra foglalkoztatásáról közismert intézményi statisztikai adatokat (lásd 1. fejezet).

K1.1.1. ábra: Az állami és önkormányzati vállalatok létszáma, 2000–2013 (ezer fő)



Forrás: Bértarifa-felvétel.

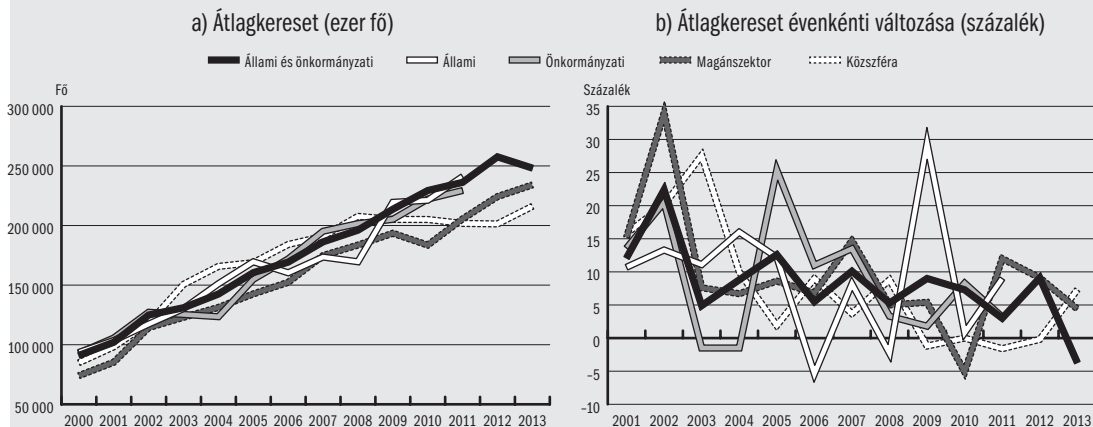
A szektoron belül az évtized során a központi állam által tulajdonolt cégek foglalkoztatása erősen és szinte folyamatosan csökkent, míg az önkormányzatiaké nőtt. Éles váltás volt 2004-ről 2005-re, amelynek a magyarázatát egyelőre nem ismerjük. A K1.1.1. ábrán 2011-ig (ameddig az állami és önkormányzati tulajdon szétválasztható volt) „nem ismertként” feltüntettük azon cégek foglalkoztatotti létszámát is, amelyeknél nem volt adat arra, hogy tulajdonosa a központi kormányzat vagy önkormányzat. Ezek létszáma évenként változó (11–39 százalék között), és a 2008-as és 2011-es kiugró változások mintegy komplementerei az önkormányzati foglalkoztatásnak, így feltehető, hogy a „nem ismertekből” a kiugró értékek (nagyjából a 30 ezer fő feletti részük) is az önkormányzati cégeket jelenti. Ezzel a korrekcióval úgy tűnik, hogy az önkormányzati cégek foglalkoztatása a 2006-os megszorítások óta 100 ezer fő körül stabilizálódott. Ez legfeljebb a bővülő közfoglalkoztatottak miatt lehet növekvő, bár a bértarifa-felvételen alapuló becslésünk szerint a szektorban azok teljes és részfoglalkozású állománya se nőtt 5 ezer fő fölé 2012-ig.

Az inflációval nem korrigált, bruttó keresetek dinamikája ebben a szektorban szinte változatlan, egyenletes növekedést mutat (K1.1.2.a. ábra). Ezzel szemben a (közfoglalkoztatás nélküli) közszférában a keresetek növekedése 2008-tól megszűnik, és a válság hatására a valódi magánszektor dinamikája is megtörik 2010-re. Tehát a vizsgált szektorban sem a kormányzati megszorítások, sem a válság hatása nem érvényesültek. Az egyedüli markáns változás a központi állami tulajdonnál érzékelhető 2006 és 2008 között, amikor a szektor lemaradt a töretlen keresetemelkedést élvező önkormányzati szektor mögött, és a magánszektor alá süllyedt. Ezt a hátrányt viszont behozta a kiugró növekedés 2009-ben. (Az ingadozás pontos okát nem ismerjük, bár feltehető, hogy a Gyurcsány-kormány megszorításait az első két évben végrehajtatta az állami vagyongazdálkodó szervezetekkel, míg a Bajnai-kormány ebben engedett a vállalati törekvéseknek.)

Az állami és önkormányzati tulajdonú vállalatok közötti különbségek még markánsabban látszanak az éves keresetnövekedések ingadozásában (K1.1.2.b ábra). A 2001–2002. évi minimálbérugrás minden szektorban érzékelhető, és a vállalatok reakciói is: a következő években visszafogták a béremelést. Ez különösen erős, egyenesen bércsökkenést okozó és hosszabban, két évig tartó fo-

lyamat volt önkormányzati vállalati szektorban, annak ellenére, hogy a statisztika szerint itt sem magasabb az alacsony bérűek aránya, mint a magánszektorban vagy a közalkalmazottaknál. A másik figyelemre méltó tény a központi kormányzat 2006 utáni „húzd meg ereszt meg” jellegű bérpolitikája, amely szinte szabályos kétéves ciklusokat produkált.

K1.1.2. ábra: Az átlagkereset és annak évenkénti változása az állami és önkormányzati vállalatoknál, 2000–2013

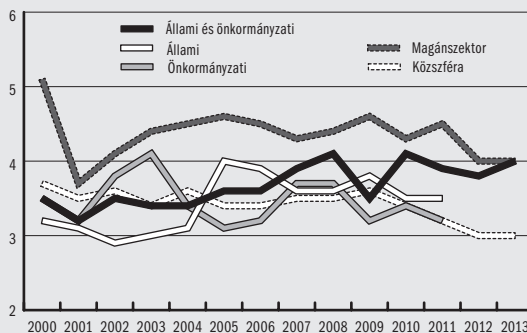


Forrás: Bértarifa-felvétel.

Az egyes szektorokon belüli bérkülönbségek mértékül az első–második és kilencedik–tizedik decilisek osztópontjához tartozó bruttó keresetek hányadosát (D9/D1) használtuk (K1.1.3. ábra). Ahogy várható volt, a valódi magánszektorban a legnagyobbak a keresetkülönbségek (a maximuma 5,1), de 2012-ben jelentősen csökkent, és 2013-ban is alacsonyan maradt, ami feltehetően az alacsony bérék kötelező emelését kikényszerítő bérkompenzációnak volt köszönhető. Az állami-önkormányzati szektor egésze a (közfoglalkoztatottak nélküli) aggregált közsfőszféához van közelebb. A 2001–2002. évi minimálbérugrás összenyomta a bérskálát a magán- és az önkormányzati szektorban, de hatása alig látszik a központi állami tulajdonú cégeknél. A legkisebb bérkülönbség (3,0) a közsfőszférában mérhető 2013-ban, amely szintén a bérskála összenyomódásával magyarázható – s ami ezúttal a befagyasztott bértételeket meghaladó minimálbéreknek köszönhető. (Lásd Berki Erzsébet írását a jelen

Közelkép 3.2. alfejezetében.) Bár az önkormányzati és központi állami vállalatok mutatója – nem függetlenül az aktuális béremelkedés mértékétől – erősen ingadozik az évtized során, gyakorlatilag alig lép ki a 3,0 és 4,0 közötti sávból.

K1.1.3. ábra: Bérkülönbségek (D9/D1) a különböző szektorokban



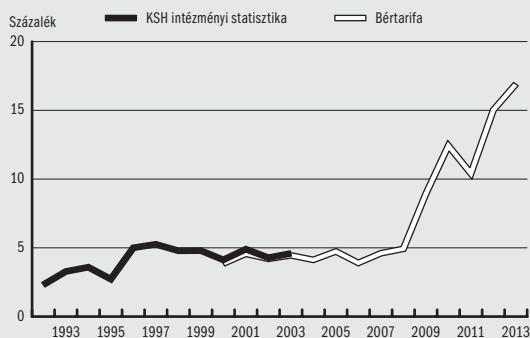
Forrás: Bértarifa-felvétel és kapcsolt NAV társasági adóbevallás adatok – NMH bértarifa-felvétel..

## 1.2. A közfoglalkoztatás mérete és költsége

SCHARLE ÁGOTA

A magyar közsféra egyik sajátossága a nemzetközi összehasonlításban nagy számú és folyamatosan bővülő „közmunkaiparág”, melynek létszáma nagyobb, mint a textilipar vagy a vízgazdálkodásé, és 2010-ben az állami egészségügyével is vetekedett (K1.2.1. ábra). Magyarországon 1996 és 2008 között éves átlagban 30–40 ezren dolgoztak valamilyen közfoglalkoztatási formában, ez a létszám 2009-től 60–100 ezerre nőtt, és 2013-ban meghaladta a 130 ezret. Ez azt jelenti, hogy átlagosan az év bármely napján a regisztrált munkanélküliek 10–14 százaléka (2013-ban 21 százaléka) közfoglalkoztatottként dolgozik, nagyjából ugyanannyian, mint az átképzésben, bértámogatásban és más aktív munkaerő-piaci programban részt vevők összesen.\* A különféle közfoglalkoztatási programok együttes költsége 2008 előtt a GDP 0,1–0,2 százaléka körül mozgott, ami az Út a munkába program elindítása után 0,2–0,5 százalékra nőtt.

K1.2.1. ábra: Közfoglalkoztatottak részaránya a közszerében dolgozók körében, 1992–2013



Forrás: Közfoglalkoztatottak száma: MTA KRTK KTI Adatbank és NMH éves jelentések, Cseres-Gergely (2014). Költségvetési szféra létszáma: KSH intézményi munkaügyi statisztikája és Köllő János becslése az NMH Béttarifa-felvétel alapján. Az 1993. évi adat a két szomszédos év átlaga.

Az OECD 2010. évi adatai szerint a közfoglalkoztatásra költött állami források csak Belgiumban értek el hasonlóan magas szintet (a magyar GDP 0,39, illetve a belga GDP 0,36 százalékát). Az ír, francia, és szlovén kiadások szintén magasak, de a magyarnál szerényebbek, míg a többi európai országban nem érik el a GDP 0,1 százalékát. A létszámot tekintve is kiugróan nagy a magyar közfoglalkoztatási szektor: Magyarországon 2010-ben az aktív népesség 2,4 százaléka dolgozott valamilyen közmunkán, míg Belgiumban 3,2 százaléka. A szlovák, az ír és a francia létszám (rendre 1,6, 1,1 és 1,0 százaléka), bár kisebb, de jelentős, a többi országban azonban az 1 százalékot sem érte el.

Közfoglalkoztatási programok 1987 óta működnek Magyarországon. Más néven és némileg más feltételekkel, de hasonló tartalmú közfoglalkoztatási programokat működtettek 1987-től a járási tanácsok, 1990-től a munkaügyi hivatalok/központok, 1996-tól a Közmunka Tanács és 1997-től a települési önkormányzatok is. A létszámuk azonban csak 2009-ben, az Út a munkához program elindítása után emelkedett erre a nemzetközi mércével mérten is magas szintre.

A jelenlegi magyar szabályozás szerint a közfoglalkoztatottak félig-meddig alkalmazottak: a bérből nyugdíj- és egészségügyi járulékot vonnak, táppénzre és szabadságra is jogosultak, viszont a rendes minimálbérnél valamivel kevesebbet keresnek.\*\* Közmunkát olyan feladatra szervezhet az önkormányzat, ami a közjót szolgálja, de nem kötelezően ellátandó feladata, azaz elvileg a védőnő, a bölcsődei gondozó vagy a szociális ügyintéző nem lehet közmunkás.

A közmunka olcsó munkaerőt biztosít, de csak azt, azaz csak akkor olcsó az önkormányzatok számára, ha olyan feladatokra használják, amelyek-

\* Egészen pontosan, a közfoglalkoztatottak számát a regisztrált munkanélküliek és a közfoglalkoztatottak együttes számával vetettük össze.

\*\* További eltérés, hogy ha nem vállalják a közmunkát (vagy rendes felmondással kilépnek), akkor 60 napig nem kerülhetnek vissza a munkanélküli-nyilvántartásba, és nem igényelhetnek segítyt.



hez sem jelentős tőke, sem komoly szakértelem, sem érdemi szervezés és művezetés nem szükséges. Egyrészt arra ad tehát ösztönzést, hogy a helyi közösség számára leginkább hasznos feladatokat nagyon munkaintenzív technológiával végezzék el. Másrészt arra, hogy olyan feladatokat lássanak el, amelyeket elsősorban kézi munkaerővel hatékony elvégezni. Az első esetben tehát a közjót növeli az önkormányzat, de pazarló módon, a második esetben ugyan hatékonyan használja az erőforrásokat, de semmi sem garantálja, hogy egyúttal a köz

számára leghasznosabb feladatokat végzik el. Bármelyik megoldást választják tehát az önkormányzatok, a közmunkára fordított tetemes kiadások a lehetségesnél jóval kisebb mértékben növelik a közjót.<sup>\*\*\*</sup>

---

<sup>\*\*\*</sup> A közfoglalkoztatási programok működését nem ellenőrzik rendszeresen, ami a korrupt felhasználásra is lehetőséget ad – ez azonban nem a programok nagy létszámából következik, így itt nem vettük figyelembe.



## 2. BÉRSZINT ÉS SZELEKCIÓ A KÖZSZFÉRÁBAN

### 2.1. A köz- és a magánszféra keresetkülönbségei

#### Magyarországon 2002 és 2008 között

#### – a béremelés hosszú távú hatása

ALTWICKER-HÁMORI SZILVIA & LOVÁSZ ANNA

A nyugat-európai országokban tapasztaltakkal ellentétben Magyarországon a bérek a közsférában átlagosan alacsonyabbak a magánszférához viszonyítva. Az 1990-es évek során a szektorok közötti különbség növekedése társadalmi elégedetlenséghez és a közalkalmazotti állások iránti kereslet csökkenéséhez vezetett. A kormányzat ígéretekkel és intézkedésekkel igyekezett javítani a kialakult helyzeten: 2002 és 2003 között a választási kampányígéreteknek megfelelően átlagosan 50 százalékkal megemelte a közsféra dolgozóinak alapbéréit. Az igazságosság és a közvélemény megnyugtatása mellett a közalkalmazotti béremelés egyik fő célja a jó képességű, magasan képzett dolgozók közsférába vonzása és megtartása volt. Ebben az alfejezetben a bérreform fényében a köz- és magánszféra közötti bérkülönbségek alakulását vizsgáljuk 2002 és 2008 között a Foglalkoztatási Hivatal Bértarifa-felvételének adatbázisán. Arra keressük a választ, hogy a béremelés mennyiben segített hosszabb távon abban, hogy a közsféra versenyezni tudjon a jó képességű dolgozókért. Elemzésünket a közalkalmazottakra korlátozzuk, mivel őket érintette az 50 százalékos béremelés. A szektorok közötti keresetkülönbségek időbeli trendjeire koncentrálnak.

A vizgálathoz a *Machado–Mata* (2005) által bemutatott kvantilisok szerinti dekompozíciós eljárást alkalmazzuk, amely révén elkülöníthető egymástól a kereseti különbség azon része, amely a dolgozók és a munkáltatók eltérő megfigyelhető tulajdonságaiból ered, illetve a meg nem magyarázott különbség (reziduális különbség). Az utóbbi mérce jobban közelíti egy adott tulajdonságokkal rendelkező dolgozó köz- és magánszférában elérhető keresetének eltérését, mint a teljes keresetkülönbség. A kvantilisregresszió módszer lehetővé teszi, hogy az átlagok helyett a kereseteloszlások számos pontján vizsgáljuk az eltéréseket.<sup>1</sup> Mivel a magán- és a közsférában eltérő alakúak az eloszlások, kizárólag az átlagkeresetek alapján nem tudjuk megítélni, hogy milyen hatása volt a béremelésnek a különböző csoportok esetében.

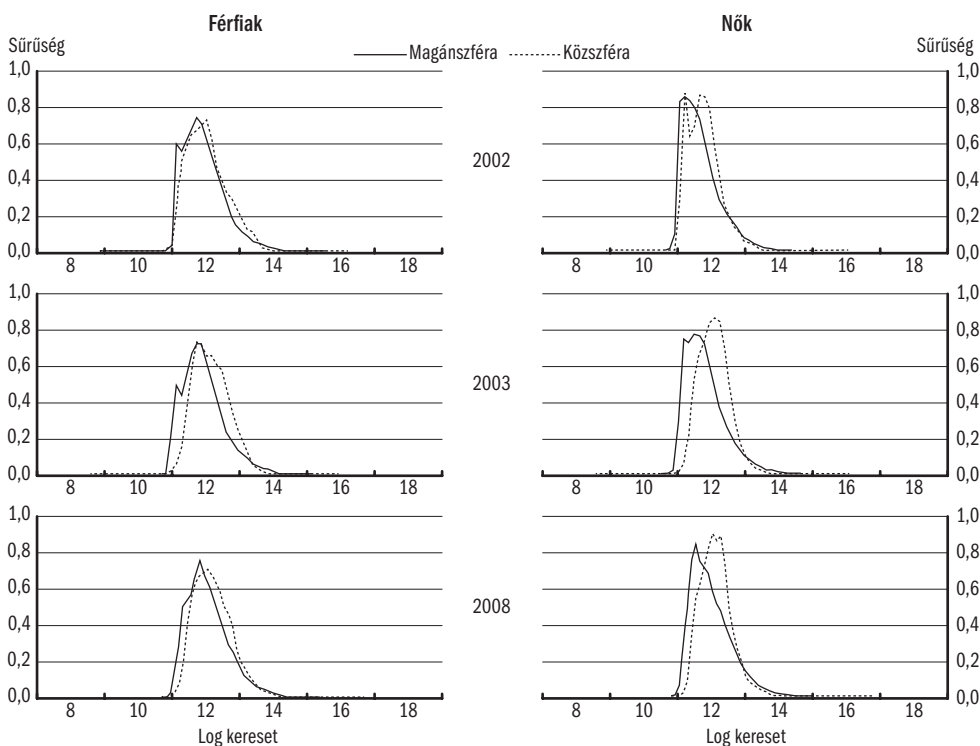
#### A köz- és a magánszféra bérei

Magyarországon – nem egyedülálló módon – a közsféra bér meghatározása politikai nyomásnak van kitéve, emiatt a bérskálát úgy alakítják, hogy az

1 Az átlagbérek eltérésének alakulását vizsgálta *Telegdy* (2006). 2004-ben az emelés hatására az átlagbér a közsférában 18 százalékkal magasabb volt, mint a versenyszférában. A becslést nem magyarázott átlagos bérkülönbségek alapján a közsféra bérei majdnem minden végzettségi és foglalkozási kategóriában nagyobbak voltak 2004-ben, mint a versenyszféra bérei (kivéve a felsőfokú végzettségűeket, ahol 4 százalék alatt volt a különbség). Ezek alapján úgy tűnt, hogy a kormányzat sikeresen kiegyenlített, sőt magasabbra emelte a közsféra béreit.

alacsony szakképzettségű dolgozók ne kapjanak túlságosan alacsony, a magasan képzett társaik túlságosan magas fizetést. Következésképpen, a bérel-oszlás szórása a közsférában kisebb, mint a magánszférában, ahol a verseny az elsődleges cél, és a bérek jellemzően termelékenységen alapulnak. Ezek a különbségek jól megfigyelhetők az időszakokra vonatkozó kereseteloszlások sűrűségbecslésein szektoronkénti és nemek szerinti bontásban (2.1.1. ábra). A közsféra (közalkalmazottak) esetében az eloszlások általában csúcsosabbak (összenyomottabbak), míg a magánszférában az eloszlások végei vastagabbak. Az ábrák a fiktív minimálbérek (hamisan bejelentett bérek) problémáját is jól tükrözik, ugyanis a magánszektor eloszlásain – különösen a férfiak esetében – egyértelmű csúcs látható a minimálbér szintjénél.<sup>2</sup>

2.1.1. ábra: A köz- és magánszféra feltétel nélküli bérel-oszlásai nemek szerint, 2002, 2003, 2008



Megjegyzés: Keresetek logaritmusának becsült Kernel-eloszlásai a magán- és közsférában, a nők és férfiak esetében, 2002, 2003 és 2008. A közsférába a közalkalmazottak, a magánszférába a hazai, minimum 20 főt foglalkoztató vállalatok dolgozói tartoznak. A kereset reálkereset, 2008-as árakra deflálva a fogyasztói árindex alapján.

Forrás: Bértarifa-adatbázis.

2 A fiktív minimálbéren történő bejelentés elterjedtségét és hatásait több tanulmány is vizsgálja, például *Elek és szerző-társai* (2012).

A kormányzat egyes közsférában dolgozó csoportoknak (közhivatalnokok, rendfenntartók, katonák és az igazságszolgáltatás területén dolgozóknak) különböző mértékben emelte meg a bérét 2001 és 2003 között. A legjelentő-

sebb bérreformot 2002-ben valósították meg – átlagosan 50 százalékos közalkalmazotti béremeléssel –, amely a teljes hazai munkaerő mintegy 20 százalékát érintette. A kormányzat módosította a fennálló bértáblát is,<sup>3</sup> miután az a minimálbér-emelések hatására összenyomódott, és ezzel a relatív béreket is megváltoztatta. A 2.1.1. ábrán látható az időszak alatti változások hatása a két szektor kereseteloszlásaira. 2003-ban 2002-vel összevetve a körszféra béreloszlásai jobbra tolódtak a jelentős béremelés következtében, azonban 2008-ra azonban ismét közeledtek az eloszlások. A következőkben azt vizsgáljuk tüzetesebben, hogy miként változott a két szektor dolgozóinak relatív helyzete, és a változás kiket érintett inkább.

## Adatok

Empirikus elemzésünkhöz használt – éves, reprezentatív, keresztmetszeti felvétellel készült – Bértarifa-adatbázis egyaránt tartalmazza a köz- és a magánszektor dolgozóinak adatait. A *közszféra* intézményeihez tartoznak a közalkalmazottak, a közhivatalnokok, a bírák és az ügyészek, elemzésünket azonban csak a közalkalmazottak esetében végeztük el, ugyanis csak az ő bérük változott az 50 százalékos béremelés hatására. A közalkalmazottak a körszféra dolgozóinak körülbelül 85–89 százalékát teszik ki, a bírákra és közhivatalnokokra eltérő bértábla vonatkozik. A Bértarifa-adatbázis tartalmazza az összes körszférában működő intézmény dolgozóinak mintáját. A *magánszféra* (versenyszféra) a hazai magán-, állami és külföldi tulajdonú vállalatokban foglalkoztatottakat jelenti. A mintánkat leszűkítjük a 25 és 55 év közöttiekre, és kihagyjuk a részmunkaidőben foglalkoztatottakat (akik 36 óránál kevesebbet dolgoznak hetente).<sup>4</sup> Mellőzzük azokat a vállalatokat is, amelyek kevesebb, mint 20 főt foglalkoztatnak, mivel a bérek hamis bejelentése a kisvállalatoknál a legjellemzőbb (*Elek és szerzőtársai*, 2009b, *Tonin* 2007).

Az adatbázisban szerepel a dolgozók havi bruttó bére, valamint keresete, amely a havi bruttó bér, valamint a foglalkoztatottak előző évi összes egyéb juttatásának és nem rendszeres keresete havi átlagának az összege. Az eredményeket az utóbbi mérce esetében mutatjuk be, a bérek alapján azonban hasonló trendeket figyelhetünk meg. A keresetek 2008. évi reálértéken szerepelnek elemzésünkben, fogyasztói árindexszel deflálva. Az elemzésben a dolgozók bérén és keresetén kívül felhasználjuk a rendelkezésre álló dolgozói (végzettség, tapasztalat, szolgálati idő, foglalkozás) és intézményi (régió, intézmény mérete) jellemzőket is. Végül további kontrollváltozóként felhasználjuk az adatbázisban szűkösen rendelkezésre álló, de sajnos nem túl meggyőző munkahelyi környezetet leíró változókat is (ebédidő léte, szerződés típusa, valós és hivatalos munkaidő eltérése).

A 2.1.1. táblázat a becslésünkben használt változók átlagértékeit foglalja össze az elemzés első és utolsó periódusában. 2002-ben mind a férfiak, mind a nők átlagos reálkeresete magasabb volt a magánszférában, mint a körszférában.

3 A közalkalmazotti bértábla a közalkalmazottaknál konkrét bérsávokat, a közszolgáknál bérszintminimumokat határoz meg az adott munkakörben dolgozóknak azonos végzettség és tapasztalat esetén. A bértábla horizontálisan és vertikálisan is folyamatosan növekszik: azaz a bérek nőnek 10 végzettségi kategória szerint (A–J), emellett minden végzettségi kategóriában eltérő ütemben emelkednek 14 tapasztalati kategória szerint. Az átalakított bértábla szerint a legalacsonyabb képzettségi és tapasztalati osztályban (A1) a bérek a törvény által meghatározott minimálbérrel egyeznek meg, míg a legmagasabb végzettségi osztályban szintén a legkevesebb tapasztalat mellett (J1) 2,65-ször magasabb a fizetés a minimálbérnél. A felsőfokú végzettségűek számára meghatároztak egy minimális havi bérszintet, amely révén a legalacsonyabb végzettségi és tapasztalati kategóriában (F1) a felsőfokú képesítéssel rendelkezők minimális bérét 100 ezer forintban állapították meg, ami kétszerese volt a kötelező minimálbérnek.

4 2002-ben a magánszektor részmunkaidős foglalkoztatottjai nem szerepelnek az adatbázisban. A becslést elvégeztük a dolgozók teljes mintáján is 2003 és 2008 között, ami hasonló eredményeket mutatott. Ezen évek mintája alapján a részmunkaidősök aránya az összes foglalkoztatott között igen alacsony, átlagosan 3 százalék volt.

5 Ugyanez számos országra igaz, például az Egyesült Államokra (Poterba–Rueben 1994) és a nyugat-európai gazdaságokra is (Dustmann–van Soest, 1997, Lucifora–Meurs, 2004, Melly, 2005).

A végzettségi összetétel arra utal, hogy az átlagos képzettségi szint a közszférában magasabb:<sup>5</sup> a közszférában felsőfokú diplomával a nők körülbelül 40–49, a férfiak 42–45 százaléka rendelkezik, míg a magánszférában ugyanezek az arányok csak 10–16, ill. 13–16 százalék. A két szektorban dolgozók munkatapasztalata nagyjából hasonló nagyságú, de a közszférában átlagosan hosszabb időt töltöttek a dolgozók a jelenlegi intézményüknél. Az időbeli trendek vizsgálatának szempontjából fontos, hogy a minta összetételében az elemzés időhorizontján nem történt lényeges változás.

2.1.1. táblázat: A minta leíró statisztikái, 2002 és 2008

Változó	2002				2008			
	férfiak		nők		férfiak		nők	
	magán	köz	magán	köz	magán	köz	magán	köz
Átlagos kereset <sup>a</sup> (forint, 2008-as értéken)	189 472	155 990	233 020	207 681	188 004	176 512	155 125	132 546
<b>Iskolai végzettség (százalék)</b>								
Általános iskola	16	14	13	10	18	13	25	19
Szakiskola	45	22	43	20	24	9	25	10
Érettségi	26	21	28	21	41	33	40	32
Diploma	13	42	16	49	16	45	10	40
Tapasztalat <sup>b</sup> (év)	22,2	22,9	22,1	22,5	22,6	23,6	23,7	23,4
Munkáltatónál eltöltött idő (hónap)	104,6	113,7	94,3	115,2	85,9	133,6	106,0	131,4
<b>Régió (százalék)</b>								
Közép-Magyarország	31	36	36	39	41	32	36	28
Közép-Dunántúl	13	7	14	6	14	8	11	10
Nyugat-Dunántúl	13	8	11	7	11	8	13	9
Dél-Dunántúl	9	10	7	11	7	11	8	10
Észak-Magyarország	11	11	10	9	9	11	9	14
Észak-Alföld	12	15	12	16	10	16	11	17
Dél-Alföld	12	13	10	13	9	14	11	13
Ebédidő léte <sup>c</sup> (százalék)	46	92	50	96	43	98	40	98
Valós hivatalos munkaidő (óra/hét)	6,8	7,1	2,9	2,8	2,6	2,5	6,5	6,8
Állandó szerződéses (százalék)	94	94	96	88	94	92	94	97
N	50 859	6 947	53 284	5 465	36 407	22 048	35 689	29 815

6 A köz- és magánszféra közötti kereseti különbség elemzésére a kvantilisregressziós módszert korábban is alkalmazták, többek között Lucifora–Meurs (2004), Melly (2005), Mueller (1998), Nielsen–Rosholm (2001) és Poterba–Rueben (1994). Hámori (2008) kimutatta, hogy a nemzetközi tapasztalatokkal összhangban Magyarországon is nagyon érzékeny a köz- és a magánszektor közötti keresetkülönbség becslése arra, hogy az eloszlás mely részére vonatkozik.

<sup>a</sup> A Kereset a bruttó teljes havi bérből és egyéb juttatások havi átlagából származó kereset, forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva.

<sup>b</sup> A Tapasztalat a potenciális munkaerő-piaci tapasztalat: a munkavállaló kora mínusz az iskolában töltött évek mínusz 6.

<sup>c</sup> Az Ebédidő léte változó azt jelzi, hogy van-e a szerződésben meghatározva ebédidő.

## Módszertan

Az eloszlások pontosabb vizsgálatához a kvantilisenkénti regresszió módszerét alkalmazzuk (Koenker–Bassett, 1978), amely révén az összes kontrollváltozó hatása vizsgálható a kereseteloszlás különböző részei mentén.<sup>6</sup> Míg az OLS becsléseknél a feltételes átlagoknál mérjük egy adott kontrollváltozó hatását a függő változóra, itt a 10., 25., 50., 75., és 90. feltételes percentiliseknél

becsüljük meg, hogy mekkora az eltérés a két szektor között a keresetekben. Ezáltal nem átlagos hatást mérünk, megengedjük, hogy eltérő hatása legyen a szektornak a kereseteloszlások alsó, középső és felső részén. Erre jó okunk van: a közsféra egyenlőbb bérezési gyakorlata arra utal, hogy a kereseteloszlások alján jól járnak, a felső részén pedig hátrányt szenvednek a dolgozók, ahogy ezt az eddigi ábrák is sugallták. A kvantilisbecslések révén pontosabb képet kapunk arról, hogy adott dolgozói csoport mennyire keresne eltérően a versenyszférában.

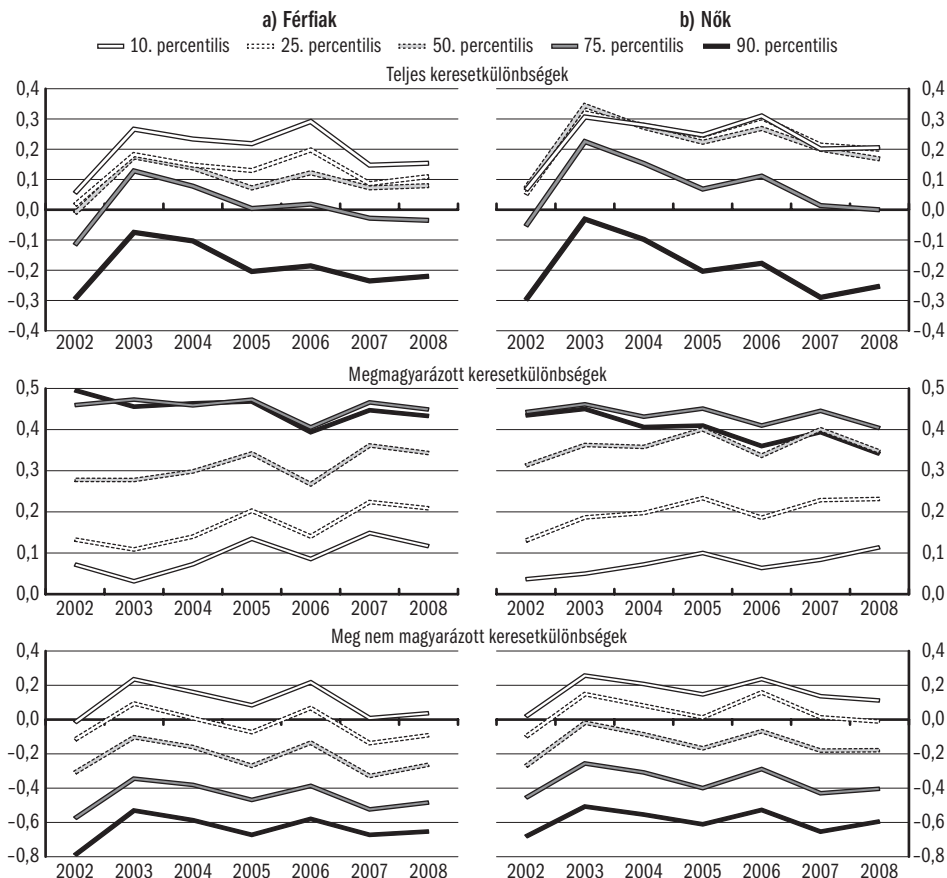
A kvantilisenkénti béregyenletek alapján dekomponáljuk a teljes bérkülönbségeket.<sup>7</sup> A Blinder–Oaxaca-féle módszer (*Blinder, 1973, Oaxaca, 1973*) az átlagkeresetek közti különbséget bontja összetevőkre: a tulajdonságokban megfigyelhető átlagos eltérésekkel magyarázható, illetve az ezek által meg nem magyarázott reziduális tagra. A kvantilisenkénti dekompozíciós eljárás a bérkülönbséget nem az átlagnál bontja fel, hanem a különböző kvantiliseknél is. A *Machado–Mata* (2005) által bemutatott eljárás során azt szimuláljuk, hogy mennyi lenne a közsférában dolgozók keresete, ha a magánszférában dolgozóknak (ugyanúgy fizetnék őket tulajdonságaikért), vagyis egy tényellentétes kereseteloszlást vizsgálunk. Utána ezt vetjük össze a magán- és közsféra valós eloszlásaival oly módon, hogy szétválasztjuk a teljes kereseti különbségek azon részét, ami a tulajdonságok eltéréseivel magyarázható, és a nem megmagyarázott részt, ami annak tudható be, hogy a két szektorban eltérően fizetnek adott tulajdonságokért. Az eredmények bemutatásánál mind a teljes, mind a tulajdonságok eltérése által megmagyarázott, mind a reziduális különbséget ábrázoljuk évenként, kvantilisenként és nemenként.

### Eredmények és következtetések

A 2.1.2. *ábra* a) része a férfiakra vonatkozóan mutatja a köz- és a magánszektor közötti teljes, megmagyarázott és meg nem magyarázott különbségeket. A teljes különbség 2002-ben a mediánnál  $-0,02$  – azaz a férfiak mediánkeresete (50. percentilis) 2 százalékponttal volt alacsonyabb a közsférában, mint a magánszektorban, míg a béremelés után, 2003-ban a különbség  $0,17$  a közsféra javára. Ez az előny egyre csökkent 2004 és 2008 között, de végig a közsférának kedvezett. A különböző kvantiliseket vizsgálva azt látjuk, hogy a teljes kereseti különbség erősen eltérő a közsféra összenyomott kereseti struktúrája miatt: a közsférában az eloszlás alsó végén, míg a versenyszférában az eloszlás felső végén dolgozók realizálhatnak többletet. A bérreform előtt a közsféra hátránya a 90. percentilisenél  $-0,3$  volt, a reform után, 2003-ban  $-0,07$ -re csökkent, viszont 2008-ra ismét  $-0,22$ -re növekedett. A vizsgált időszak alatt a közsféra az összes becsült kvantilis esetében kedvezőbb megfigyelhető dolgozói és vállalati tulajdonságokkal rendelkezett, legfőképpen a dolgozók magasabb iskolai végzettsége miatt: a megmagyarázott különbség minden kvantilisenél pozitív.

<sup>7</sup> A szektorok közötti különbség becslése során probléma a szelekciós torzítás. *Kézdi* (2000) szerint a magyar foglalkoztatottak nagyon különböző körülmények között dolgoznak a magán- és a közsférában, utóbbiban a dolgozók számára rövidebb a valós munkaidő, kiszámíthatóbbak a juttatások és nagyobb az állásbiztonság. A hatást megkíséréljük kiszűrni a hozzáférhető munkakörülményeket jellemző változók bevonásával. Ezek gyenge mércéi a munkahelyi jellemzőknek, de azt látjuk (2.1.1. táblázat), hogy időben nem változtak jelentősen.

2.1.2 ábra: Kvantilisdekompozíció, 2002–2008 (a teljes, a dolgozói és vállalati kontrollok által megmagyarázott és a nem megmagyarázott keresetkülönbségek logaritmusai)



Megjegyzés: Az a) és a b) ábra felső része a feltétel nélküli keresetkülönbségeket mutatja a közsférában a magánszférához viszonyítva a különböző percentiliseknél, a negatív értékek a közsféra hátrányát mutatják. A középső ábrák a megmagyarázott, az alsó ábrák a meg nem magyarázott keresetkülönbségeket tartalmazzák.

A meg nem magyarázott különbség tekintetében a teljes különbséghez képest nagyobb előnyt látunk a magánszektor esetében, mint a nyers különbségek alapján gondoltuk: a 10. percentilis kivételével a különbség általában negatív. A mediánnál 2002-ben a meg nem magyarázott különbség  $-0,28$  volt, ami 2003-ra a béremelés következtében  $-0,11$ -re csökkent, majd 2008-ra,  $-0,27$ -es értékkel, fokozatosan visszatért a reform előtti szintre. A teljes kereseteloszlás mentén a meg nem magyarázott különbség abszolút értékben a magasabb keresetek felé növekvő, és a legmagasabb percentiliseknél igen jelentős. 2002-ben a 90. percentilisének a különbség  $-0,75$  volt, amely elmaradás 2003-ra  $-0,47$ -re mérséklődött, majd 2008-ra – a többi percentiliséhez hasonlóan – a béremelés előtti értékhez közelítette, ismét  $-0,62$ -re esett. Összesség-



gében elmondhatjuk, hogy a béremelés után a közsféra dolgozóinak relatív kereseti helyzete javult az összes becsült percentilisnél, azonban a meg nem magyarázott különbség a mediánnál (és felette) még mindig negatív maradt. 2008-ra azonban a kereseti különbségek ismét a 2002-es szintet közelítették.

A keresetkülönbségek nőkre vonatkozó összehasonlítása a 2.1.2. ábra b) részén látható. Összességében hasonló trendeket mutatnak az ábrák, mint a férfiaknál, néhány eltéréssel. A nők relatív helyzete a közsférában kedvezőbb a férfiakhoz képest: a 10. és az 50. percentilis között nagyobb előnyt élveznek a versenyszférával szemben. Ugyanakkor az eloszlás felső végénél 2002-ben a teljes különbség a nőknél is  $-0,3$ , és 2008-ra nagyobb mértékű lett, mint a férfiaknál, körülbelül  $-0,25$ . A nem megmagyarázott különbségeket tekintve látható, hogy a béremelés kezdeti hatása után itt is fokozatosan közelítik az eredeti szinteket.

A magyar becslések értelmezéséhez összehasonlításuképpen megjegyezzük, hogy Németországban a becsült nem megmagyarázott bérkülönbség a köz- és magánszektor között a férfiak esetében (1984 és 2001 között stabilan) 5 százalék a 10. percentilisnél és  $-17$  százalék a 90. percentilisnél (*Melly*, 2005). Ugyanezen becslés Magyarországra vonatkozóan  $-10$  százalék és  $-75$  százalék 2002-ben, valamint 2008-ban 2 százalék és  $-65$  százalék. Ez arra utal, hogy a közsféra fizetései az eloszlás felső végénél nemcsak abszolút értelemben alacsonyak Németországhoz viszonyítva – ami önmagában fűti az „agyelszívás” jelenségét, különösen az egészségügyi dolgozók körében –, hanem relatív értelemben is alacsonyak a magánszektorhoz képest. Annak érdekében, hogy a magas képzettségű dolgozókat megőrizhessék a közsférában, a jövőbeli stratégiának javítania kellene a magasán képzettek, illetve magas beosztású dolgozók relatív helyzetét. Ezt nem lehet általános közalkalmazotti béremelés révén megvalósítani, mivel ennek hatása a relatív bérekre hosszabb távon eltűnik, ennél célzottabb megközelítésre van szükség.

A tanulmány célja az volt, hogy a nagymértékű és hirtelen 2003-ra történő közsférabeli béremelés hatását vizsgálja hosszabb távon. Ez a béremelés szinte kísérletszerű lehetőséget jelent kutatói szemszögből, amely alapján a relatív bérek hirtelen változása utáni alkalmazkodási folyamatot vizsgálhatjuk. Az elemzésben az adatok 2008-ig álltak rendelkezésre, és már ekkorra is látható, hogy a 2003-as, 50 százalékos béremelés hatása elamortizálódott, hosszabb távon a magánszférához képest nem javult jelentősen a közsférabeli dolgozók – különösképpen a magasán képzettek – helyzete. 2008 óta nem történt hasonló mértékű hirtelen változás a relatív bérekben, azonban a gazdasági válság alatt hozott, közsférát érintő intézkedések – 13. havi bér megvonása, bérek befagyasztása – miatt várhatóan romolhatott a közsférabeli dolgozók relatív helyzete, fokozva a magasán képzett munkaerő kiáramlását a szektorból.

### 2.1.1. Jobbak a nők esélyei a közszférában? A női–férfi bérkülönbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magán szférában

LOVÁSZ ANNA

Magyarországon, mint a legtöbb országban, a dolgozó nők jelentős hányadát a közszférában foglalkoztatják. Ennek számos oka lehet: a nők inkább a hagyományosan tipikus női foglalkozásokat – tanár, nővér stb. – választják, amelyek nagy arányban a közszférában találhatók, vagy a közszféra munkahelyeinek jellemzői lehetnek kedvezőbbek (álásbiztonság, munkaidő és elvárások, a kevesebb stressz). A nők azért is kedvelhetik a közszférabeli munkavállalást, mert úgy gondolják, hogy a szigorúbb munkahelyi szabályzatoknak (például bértáblák, előléptetések) köszönhetően kevésbé diszkriminálják őket. Ez utóbbi előnyt a valóságban nehéz igazolni, illetve számszerűsíteni, mivel mind a (férfiakhoz viszonyított) bérek, mind a foglalkoztatás számos más változótól is függ (egyéni jellemzőktől, illetve az említett munkahelyi jellemzőktől), amelyek gyakran nem megfigyelhetők.

Az eddigi nemzetközi eredmények (*Barón-Cobb-Clark*, 2010, *Chatterji–Mumford–Smith*, 2011, *Melly* 2005, *Mora–Ruiz-Castillo*, 2004) arra utalnak, hogy a közszférában kisebb a diszkrimináció. Érdekes magyar adatokon is szektoronként elvégezni az elemzést a diszkrimináció becsült mértékéről, mert ha van eltérés, ennek jelentős hatása lehet a nők döntéseire. A diszkrimináció becsült mértékét két módon vetjük össze: bérkülönbségek és a vezetői pozícióba jutás esélyei révén. Az elemzéshez a Bértarifa-felvétel 2002–2008 közötti időszakot leíró adatait használtuk, amely reprezentatív mintát tartalmaz a két szektorról, és lehetővé teszi mind a dolgozói, mind az intézményi jellemzők figyelembevételét. A *K2.1.1. táblázat* a mintabeli nők arányát és az átlagbéreket hasonlítja össze a két szektorban.

A munkapiaci diszkrimináció megnyilvánulhat a bérekben, ha egy hasonló tulajdonságú (termelékenységű) nő kevesebb fizetést kap, mint egy férfi. Az átlagos bérkülönbség az irodalomban leggyakrabban használt mércéje a nemek közötti eltéréseknek (*Altonji–Blank*, 1999), de ennél a megmagyarázatlan bérkülönbség jobban köze-

líti a diszkriminációt, mert kiszűri a dolgozók és a munkahelyek jellemzőit leíró változók hatását is. Egyéni szintű béregyenleteket becslünk, amelyekben kontrollváltozóként megjelennek a megfigyelhető dolgozói és munkáltatói jellemzők, valamint a nemet és szektort jelölő kétértékű változók és interakciójuk. Az interakció becsült együtthatója a megmagyarázatlan bérkülönbség két szektor közötti eltérése mércéje.<sup>\*</sup> A *K2.1.1. ábra* ennek a mércének az időbeli alakulását, míg a *K2.1.2. táblázat* a kvantilisenként becsült béregyenletek főbb együtthatóit mutatja be. A közszférában átlagosan 5–6 százalékkal alacsonyabb a nem megmagyarázott bérkülönbség. Ennek ellenére ott is szignifikáns, 8 százalékpont körüli a megmagyarázatlan eltérés a nemek átlagbérei között. A béreloszlás különböző pontjain vizsgálódva azt látjuk, hogy a nők hátránya mind a két szektorban nagyobb a béreloszlások felső részén, ami üvegplafon-jelenségre (*Arulampalam–Booth–Bryan*, 2007) utal, de a közszférában kisebb ütemben növekszik az eltérés.

A diszkrimináció másik formája a munkaerő-felvétel, illetve az előléptetések során nyilvánulhat meg, ha a munkáltatók a nőket kisebb eséllyel veszik fel, vagy kisebb eséllyel léptetik elő a magasabb szintű pozíciókba, mint a férfiakat („üvegplafon” jelenség). Ezt a jelenséget úgy próbáljuk megragadni, hogy megnézzük, hogy adott tulajdonságú dolgozók esetében mennyire eltérő a két szektorban a nők esélye a férfiakhoz képest arra, hogy vezetői pozícióba

<sup>\*</sup> Hangsúlyozzuk, hogy a megmagyarázatlan bérkülönbség csak a diszkrimináció becsült felső határértéknek tekinthető, mivel a dolgozói jellemzőkben léteznek még más, nem megfigyelt nemek közötti eltérések, amelyek felfelé torzíthatják a diszkrimináció becsült mértékét. A bérkülönbségek szektorok közötti összehasonlításakor felmerülő probléma a szektorszintű szelekció is. Ezt a problémát adathiány miatt nem tudjuk a szokásos korrekcióval kezelni, de annyit mondhatunk, hogy a torzítás a közszférabeli relatív előny alulbecsüléséhez vezethet (*Tansel*, 2004, *Greene–Hoffnar*, 1996).



**K2.1.1. táblázat: A nők aránya és átlagbérek foglalkozásonként és szektoronként, 2002–2008**

	Nők aránya		Átlagbér (forint)	
	magánszféra	közzsféra	magánszféra	közzsféra
Vezetők: FEOR első számjegye = 1	0,312	0,653	384 400	370 320
Vezetők: pontosabb definíció szerint	0,246	0,713	364 503	333 562
Felsőfokú önálló	0,402	0,754	355 545	235 637
Felső és középfokú	0,599	0,863	203 527	163 815
Irodai	0,905	0,951	148 094	135 503
Szolgáltatás	0,528	0,728	105 552	117 844
Mezőgazdaság	0,258	0,277	101 930	109 655
Ipari	0,198	0,118	128 995	126 334
Gépkezelő	0,232	0,017	137 642	137 324
Szakképzetlen	0,466	0,803	90 956	99 721

Megjegyzés: A közzsféra a közalkalmazottakat, a közhivatalnokokat, a bírákat és az ügyészeket tartalmazza, a magánszféra a vállalatok dolgozóit. A vezetőket az első sorban a FEOR-kód első számjegye alapján, a második sorban ennél pontosabban, iparáganként meghatározva definiáltuk. Az átlagbére-

ket az egyéni bérek alapján számoltuk, ami a bruttó teljes havi bérből származó jövedelem (alapbér és nem rendszeres juttatások előző évi átlaga) forintban, 2008. évi értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva.

Forrás: *Bértarifa-felvétel*.

**K2.1.2. táblázat: A megmagyarázatlan bérkülönbség eltérése a két szektor között, percentilisek**

	Percentilis									
	10.		25.		50.		75.		90.	
Nő	-0,041	(0,001)	-0,078	(0,001)	-0,126	(0,001)	-0,185	(0,002)	-0,236	(0,002)
Közzsféra	0,246	(0,003)	0,153	(0,003)	0,002	(0,004)	-0,148	(0,006)	-0,255	(0,008)
Közzsféra × nő	0,019	(0,003)	0,040	(0,003)	0,057	(0,004)	0,084	(0,005)	0,121	(0,007)
N	1 401 418									

Megjegyzések: Az oszlopok a kvantilisenként becsült egyéni szintű béregyenletek együtthatóit (zárójelben a standard hibáit) tartalmazzák. A *Nő* kétértékű változó együtthatói jelzik a nők elmaradását a férfiakhoz képest a magánszférában. A *Közzsféra* kétértékű változó együtthatói a közzsféra előnyét, illetve elmaradását mérik a magánszférához viszonyítva, átlagosan mindkét nem esetében. A két vál-

tozó interakciójának együtthatói azt mérik, hogy a magánszférában mért értékekhez képest mennyivel kisebb a nők elmaradása a közzsférában. A függő és a további kontrollváltozók, a tapasztalat, valamint közzsféra és a súlyozás leírását lásd Lovász (2013) 1. táblázatának megjegyzésében. *N* az egyéni megfigyelések száma.

Forrás: *Bértarifa-felvétel*, 2002–2008.

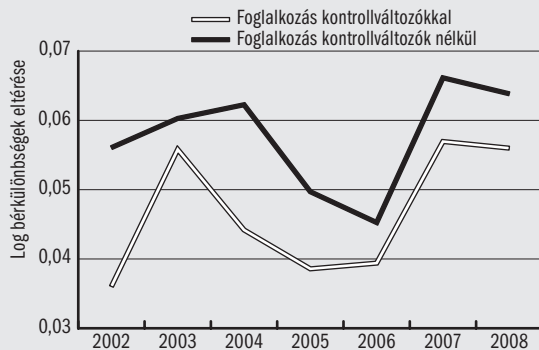
kerüljenek. A nők aránya a közzsférában jelentősen magasabb a vezetői pozíciókban, ez azonban lehet az összes dolgozó közötti magasabb arányuk következménye, ezért a foglalkozásokon belüli arányuk is szerepel kontrollként. A probit becslések eredményei (*K2.1.3. táblázat*) alapján a nők esélyei a közzsférában nem kisebbek, míg a magánszférában körülbelül 2 százalékos a hátrányuk a hasonló jellemzőkkel rendelkező férfiakhoz képest.

Ezek az eredmények hasonló trendeket sugallnak, mint a bérkülönbségek: a nők elleni diszkrimináció becsült mértéke alacsonyabb a közzsférában,

mint a magánszférában. Bár a béreknél a közzsférában is találunk szignifikáns megmagyarázatlan eltéréseket a nemek között, összességében úgy tűnik, hogy a szabályozás, amely csökkenti a munkáltatók egyéni döntéseinek lehetőségét, sikeresen javíthatja a nők esélyeit a munkapiacra. A 2008 óta eltelt években nem számítottunk jelentős változásokra a nemek eltérő bánásmódjának tekintetében, mivel nem történt olyan, a nemeket eltérően érintő változás, amely befolyásolná a közzsféra szabályozottságát. 2013-ban is várhatóan azt tükrözik az adatok, hogy a munkáltatók egyéni diszkriminációs lehető-

ségeinek korlátozása javítja a nők munkapiaci esélyeit a közszférában a magánszférához képest, bár az eltérés mértéke nem nagymértékű.

**K2.1.1. ábra: A megmagyarázatlan női-férfi bérkülönbség eltérése a szektorok között, 2002–2008**



Megjegyzés: Az ábra a közszféra és női kétértékű változók interakciójának béregyenletek alapján becsült együtthatóját, a megmagyarázatlan bérkülönbség két szektor közötti eltérését mutatja évente, 2002–2008 között. A kontrollváltozók a dolgozói jellemzők (végzettség, potenciális munkatapasztalat és annak négyzete), az intézményi jellemzők (méret és régió), valamint a munkahelyi jellemzők (ebéridő léte, munkaszerződés jellege, valós és hivatalos munkaidő eltérése). A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el. A foglalkozási kontrollváltozók a FEOR-kód első számjegye alapján képzett kétértékű változók.

Forrás: Bértarifa-felvétel.

**K2.1.3. táblázat: A vezetői foglalkozás esélyei szektoronként, probit becslések, 2002–2008**

	Magánszféra		Közszféra	
Becsült együttható				
Nő	-0,438	(0,011)	-0,080	(0,018)
Szakiskola	0,426	(0,032)	0,447	(0,077)
Érettségi	1,295	(0,030)	0,960	(0,067)
Diploma	2,143	(0,031)	1,929	(0,065)
Tapasztalat	0,025	(0,000)	0,028	(0,001)
Marginális hatás				
Nő	-0,021	(0,000)	-0,003	(0,001)
Szakiskola	0,020	(0,001)	0,016	(0,003)
Érettségi	0,061	(0,001)	0,035	(0,003)
Diploma	0,100	(0,001)	0,071	(0,002)
Tapasztalat	0,001	(0,000)	0,003	(0,000)
Megfigyelések	1 098 965		370 002	
Pseudo $R^2$	0,3006		0,1984	

Megjegyzés: A zárójelben a standard hibák. Probit becslések, a függő változó a vezetői pozícióba kerülés valószínűsége. A kontrollváltozók a dolgozói jellemzők (végzettség, munkatapasztalat és annak négyzete) és az intézményi jellemzők (méret és régió), valamint a női dolgozók aránya intézményi szinten. A tapasztalat a potenciális munkatapasztalat, melyet úgy kapunk meg, ha a munkavállaló korából levonjuk az iskolai évek és az iskolába való beiratkozási életkor összegét. A közsféra a közalkalmazottakat tartalmazza. A becslést egyéni és intézményszintű súlyokkal végeztük el.

Forrás: Bértarifa-felvétel.

## 2.2. A közsféra és a vállalatok bérei közötti áterjedési hatás Magyarországon

TELEGDY ÁLMOS

Ez az alfejezet a közsféra béreinek magánszférára gyakorolt hatását elemzi. Az állam tevékenységének ez a közvetett munkapiaci hatása szinte teljesen hiányzik az utóbbi évtizedek kutatásaiból.<sup>1</sup> Ilyen béreket érintő áterjedési hatás akkor létezhet, ha az állami szervezetek és a magánvállalatok ugyanazon a munkapiacra versenyeznek a munkavállalókért, és így a magánvállalatok dolgozói a közsféra béreire úgy tekinthetnek, mint alternatív bérre. Ha a bérszínvonal (beleértve a munka jellegéből adódó előnyök és hátrányok egyenlegét) magas a közsférában, akkor a magánvállalatok nehezen alkalmazhatnak megfelelő munkaerőt, vagy el kell viselniük azt, hogy gyakoriak a felmondások. Hogy csökkentse ezeket a nemkívánatos folyamatokat, a magánvállalatok vezetőinek meg kell emelniük dolgozóik béreit.

A közbérek áterjedési hatásait nehéz megbecsülni. Az állami és a magánszférára munkapiaca egyértelműen különbözik minden országban. A közsférában alkalmazottak gyakran kevesebb órát dolgoznak, hosszabb fizetett szabadságot élveznek, kevésbé fenyegeti őket az elbocsátás veszélye, más intenzitással kell dolgozniuk, valamint a dolgozók motiváltsága és elégedettsége is változhat a két szektor között (*Delfgaauw–Dur*, 2008, *Heywood és szerzőtársai*, 2002). A dolgozók önszelektója nemcsak a megfigyelhető, hanem a kutató számára rejtett jellemzők szerint is végbemegy a két szektor között (*Roy*, 1951), mint például az alapvető készségek, hajlandóság a kockázatvállalásra és a többletmunka vállalása magasabb bérért vagy gyorsabb előrelépésért. Mivel e jellemzők bármelyike szorosan összefügg a dolgozó termelékenységével, a megfigyelhető jellemzők alapján látszólag hasonló dolgozók béreinek összevetése torzított eredményre vezethet.

A köz- és vállalati szféra munkapiacainak összehasonlítását továbbá az is megnehezíti, hogy a közsférában dolgozók jellemzően olyan iparágakban tevékenykednek, ahol a vállalati szektor aránya csekély: az állami adminisztrációban, az egészségügyben és az oktatásügyben. Ez nem teszi lehetővé az iparági hatások kiszűrését, amelyek jelentősek lehetnek (*Krueger–Summers*, 1988). A felsorolt tényezők bármelyike okozhatja a dolgozók javadalmazásának korrelációját a két munkapiacra, anélkül hogy oksági kapcsolat létezne az állami és a magánszektor bérei között. A bérek áterjedési hatásainak becsléséhez a közsféra béreinek exogén változására van szükségünk.

A magyar közsférában közvetlenül az ezredforduló után végbement folyamatok megadják azt az exogén változást, amely lehetővé teszi számos, itt tárgyalt identifikációs probléma megoldását, és a köz- és a magánszféra béréreinek kölcsönhatását sokkal pontosabban mérhetjük, mint az eddig lehetséges volt.

<sup>1</sup> A téma irodalmának alapos felkutatása után csak két tanulmányt találtam, ami ezzel a kérdéssel foglalkozik: *Jacobsen* (1992) az Egyesült Államokban, *Lacroix–Dussault* (1984) pedig Kanadában elemezte a közsféra béreinek áterjedési hatását.

A magyar kormány ugrásszerűen emelte a közsféra béreit, s ezáltal egyedülálló lehetőséget teremtett arra, hogy megmérjük a bérek átterjedési hatásait. Az említett torzító tényezők közül számos kezelhetővé válik, mivel az exogén béremelés megtöri a köz- és a magánszféra béreinek közös mozgását. A már tárgyalt két szektor közötti különbségek, amelyek torzítanak becsléseinket, ebben az esetben nem számítanak, mivel nem valószínű, hogy ilyen rövid idő alatt a dolgozói összetétel, munkaköri jellemzők vagy az iparági bérkülönbségek jelentősen változnának.<sup>2</sup>

### Adatok

A Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal Bértarifa-adatbázisát használjuk ebben az alfejezetben is. Az adatbázis áttekinti azoknak a munkavállalóknak a demográfiai és munkahelyi jellemzőit, legmagasabb iskolai végzettségét és bérét, akik az adott év májusában dolgoztak. Az adatok információt nyújtanak a dolgozó születési évről, neméről, legmagasabb iskolai végzettségéről, foglalkozásáról és béréről. Az adatbázis lehetővé teszi a minta felsúlyozását a nemzetgazdaság szintjére. Az 1998 és 2006 közötti éveket elemezzük, mivel ennek a periódusnak a közepén zajlott a béremelés.

Az elemzésben csak a 18–60 éves, teljes munkaidős alkalmazottakat tartottuk meg. A közsférai dolgozók közül kizártuk a bírakat, ügyészeket, mivel őket nem érintette a béremelés, az egyenruhás közsférai dolgozókra pedig nincs adatunk. A végső minta 379 ezer és 487 ezer fő közötti közsférai alkalmazottat és 106 ezer és 153 ezer fő közötti magánszférában dolgozót tartalmaz évente. Az összehasonlítás a felsúlyozott számokkal azt mutatja, hogy a vállalati alkalmazottaknak mintája 7–8, a közsféráé pedig 70 százalékos.

### A foglalkoztatás összetétele és a bérek változása a köz- és a vállalati szférában

*Az alkalmazottak összetétele a köz- és vállalati szférában.* Az állami és vállalati foglalkoztatás számos dimenzióban különbözik egymástól. A közsféra elsősorban három nagy ágazatban van jelen: az egészségügyben, az oktatásban és a közigazgatásban, míg a magánvállalatoknak részesedése ezekben az ágazatokban elenyésző. A két szektor alkalmazottai demográfiai jellemzőik alapján is jócskán különböznek egymástól, amit a 2.2.1. táblázatban mutatunk be. A közsférában alkalmazottak háromnegyede nő, amely arányaiban csaknem kétszer akkora, mint a vállalatokban. A vállalati alkalmazottak potenciális munkatapasztalata majdnem két évvel rövidebb.<sup>3</sup>

A közsféra sajátos ágazati struktúrája mellett nem meglepő, hogy az alkalmazottak foglalkozási szerkezete nagyon eltérő a vállalati dolgozókéhoz képest. A közsférában leggyakrabban a felsőfokú képzés önálló használatát igénylő és az egyéb felső vagy középfokú végzettséget igénylő foglalko-

2 Fontos megjegyeznünk, hogy a munkaadók még akkor is növelhetik a béreket, ha a munkavállalók nem váltanak állást, mivel már ennek lehetősége elegendő lehet a béremelésekhez. *Borjas és szerzőtársai* (1997) az ilyen fenyegetési hatást a nemzetközi kereskedelem tárgykörében elemzik, *Farber* (2005) ugyanezt tárgyalja a szakszervezetek növekedésével összefüggésben.

3 A potenciális munkatapasztalat egyenlő a dolgozó kora *minusz* a tanulmányi évek száma *minusz* 6.

zások fordulnak elő: ezek együttesen a foglalkozási szerkezet 60 százalékát teszik ki, ami éles ellentétben áll az ilyen dolgozók 20 százalékos arányával a vállalatokban. A vállalati szférában a legjellemzőbb foglalkozás a szakmunkás: az alkalmazottak 46 százaléka ilyen munkakörben dolgozik (az ilyen foglalkozások aránya a közszférában csak 6 százalék). A vezetők aránya magasabb a vállalati szektorban: arányuk 9,5 százalék, amely 1,5 százalékponttal magasabb, mint a közszférában. Az egyszerű foglalkozásúak a közszférában 14 százalékban fordulnak elő, majdnem kétszer többen, mint a vállalatok dolgozói között.

**2.2.1. táblázat: A dolgozók összetétele a köz- és a vállalati szektorokban**

	Közfőra	Vállalatok
Nem (nő)	73,5	39,8
Átlagos munkapiaci tapasztalat	23,8 (10,6)	22,0 (10,9)
<b>Foglalkozás</b>		
Vezető	8,0	9,5
Felsőfokú képzettség önálló használatát igénylő	30,6	4,9
Egyéb felső vagy középfokú képzettséget igénylő	28,4	14,9
Irodai	6,4	6,7
Szolgáltatási	6,7	10,3
Szakképzettséget igénylő	6,0	45,7
Egyszerű	13,9	8,1
N	3 969 046	1 185 909

Megjegyzés: A statisztikák az összes évre vonatkoznak. Az összes változó kétértékű (a táblázat százalékokat tartalmaz), kivéve az években mért átlagos munkapiaci tapasztalatot (a szórás értéke zárójelben).

*Bérezési mechanizmusok a közszférában.* A magyar gazdaság 1997 és 2006 között lassan növekedett, s a bérdinamikát is ez jellemezte. A bruttó nemzeti termék 3–5 százalékkal nőtt minden évben (Központi Statisztikai Hivatal), és a vállalatok bérei – amint az alábbiakban bemutatjuk – ugyanezt a trendet követték. A közszféra bérei sokkal változékonyabbak voltak, aminek több oka lehetett. Nagy szükség volt a közszféra béreinek növelésére, mivel a kilencvenes évek végén ezek nagyon alacsonyak voltak a vállalati szektorban kialakul bérszínvonalhoz képest, másrészt pedig politikai megfontolások is közrejátszhattak.

Mivel a közszféra béreit bértábla alapján állapítják meg, a bérek kétféleképpen növekedhetnek. Megemelhetik az alapilletményt, majd változatlanul hagyott szorzók segítségével határozzák meg a különböző kategóriájú dolgozók béreit (ami nem lesz hatással a közszférán belüli relatív bérekre), vagy a szorzók változnak (ezzel megváltoznak a bérkülönbségek is).

A tanulmányozott időszakban a közalkalmazotti bérszorzók keveset változtak, tehát a közszférában dolgozók relatív bérei nem változtak, de a bér-

színvonalat jócskán megemelték. A legfontosabb változást egy általános nagy béremelés hozott, ami minden egyes közalkalmazott bérét jelentősen megemelte (de nem érintette a köztisztviselőket). Amíg 1998 és 2002 között az illetményalap egyenletesen növekedett, ami a köz- és a vállalati szféra közötti béarányt stabilan tartotta, 2002-ben 50 százalékkal megnőtt az illetményalap. A következő évben az illetményalap nem változott, de 2005-ben ismét volt egy 14 százalékos béremelés, azonban ezt a bérszorzők csökkenése kísérte, tovább csökkentve a közszférán belüli bérkülönbségeket. Az utolsó elemzett év szintén választási év volt, amikor az alapilletmények 10 százalékkal emelkedtek.

A köztisztviselők béreit szintén jelentősen növelték (ezek a dolgozók a min tában levő közszféra alkalmazottainak 15 százalékat teszik ki, és jellemzően felsőfokú végzettséggel rendelkeznek). Itt a hangsúly azon volt, hogy arra ösztönözzék a köztisztviselőket, hogy egész életükben az állami szférában maradjanak. Az alapilletmény csak alig emelkedett évről évre, de a bérszorzőkat úgy változtatták meg, hogy kedvezzen az egyetemi végzettséggel és sokéves munkatapasztalattal rendelkezőknek.

A bértábla csak az iskolai végzettség és munkapiaci tapasztalat szerinti bérminimum szintjeit írja elő a közalkalmazottak számára. A teljes bér magasabb lehet a különböző pénzbeni juttatások következtében (például a vezetői juttatások), és a közszférában tevékenykedő szervezetek rendelkeznek azzal a joggal is, hogy magasabb béreket fizessenek, ha a megfelelő pénzforrások rendelkezésükre állnak. A közszféra alkalmazottai az alapbér szintjéig 13. havi fizetést is kaptak a tanulmányozott időszakban.

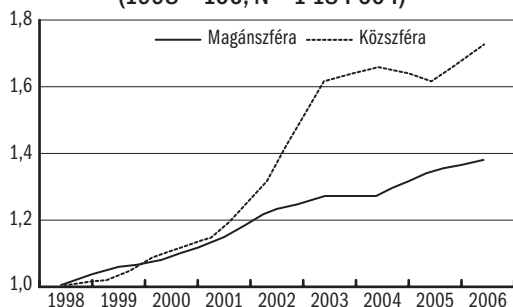
A 2.2.1. ábra bemutatja, hogy a bérek valóban különböző pályákat írnak le a két szektoron belül. A vizsgált időszak első néhány évében a közszférában alacsonyok a bérek.<sup>4</sup> Annak ellenére, hogy az egyetemet végzettek aránya sokkal magasabb a közszférában, mint a vállalati szférában, 2002 előtt ebben a szektorban az átlagbérek 11 százalékkal voltak alacsonyabbak. Míg a vállalatok reálbérei egyenletesen, 3–6 százalékkal növekedtek minden évben (ez alól kivétel 2004, amikor a vállalati bérek stagnáltak), a közszféra béreit egy teljesen eltérő bérdinamika jellemzi. Az elemzett időszak első három évében a növekedési arány hasonlóan alakult mindkét szektorban, de 2001 és 2002 között (ami a köztisztviselői életpályaprogram kezdete) a közszféra bérei átlagosan 15 százalékkal nőttek. Ezt a következő évben egy 22 százalékos bérnövekedés követte, ami ötször nagyobb volt a vállalati szektor növekedési rátájánál.<sup>5</sup> Az adatok szerint tehát két év leforgása alatt a bérek a közszférában 40 százalékkal emelkedtek, míg a vállalati bérek csak 12 százalékkal. A növekedési arányok az utolsó elemzett években összességében hasonló bérnövekményt értek el a két munkapiacon. A teljes időszakra vonatkozóan tehát a vállalati reálbérek összességében 38 százalékkal emelkedtek, míg a közszférában 72 százalékkal – a két ráta közötti különbség csupán két év alatt alakult ki.

4 A bér mérésére a májusban kifizetett havibért használjuk, ami magában foglalja az alapbért, a túlórapénzt, az egyéb rendszeres kifizetéseket (például a nyelvpótlékot és a vezetői juttatást), valamint az előző évi nem rendszeres kifizetések 1/12 részét (ilyen például az év végi prémium és a 13. fizetés a közszférában).

5 Ezt a béremelést 50 százalékos béremelésnek nevezték el, de ez az emelés nem érintette a köztisztviselőket, és csak a nominális alapbérekre vonatkozott. Kiszámoltuk a közszférában alkalmazottak alapbérének nominális növekedését 2002 és 2003 között, és ez valóban 50 százalék.



2.2.1. ábra: Bérnövekedés a köz- és a vállalati szektorban  
(1998 = 100, N = 1 184 604)



### Becslési módszerek, eredmények

A közsférabeli bérszínvonal áttekintésének elemzésekor az egyik legfőbb kérdés a két szektor dolgozói közötti hasonlóságok számszerűsítése. Ha egy versenyszférabeli dolgozó például olyan foglalkozást végez, amely a közsférában nem létezik, és képességei is nagyon különböznek attól, amire a közsférában szükség van, a szektorok közötti váltás nem jöhet létre a kereslethiány miatt, vagy pedig nagyon költséges, mivel a dolgozó elveszíti felhalmozott emberi tőkéjének nagy részét.

A dolgozók hasonlóságát egy olyan változóval mérjük, amely a közsférában dolgozók arányát mutatja a nem, a foglalkozás és a munkatapasztalat által definiált munkapiaci cellákban. A változót úgy képeztük, hogy a munkapiacot nem, munkapiaci tapasztalat (nyolc darab ötéves intervallum) és hét foglalkozási csoport (vezető, felsőfokú képzettség önálló használatát igénylő, egyéb felső vagy középfokú képzettséget igénylő, irodai, szolgáltatási, szakképzettséget igénylő, egyszerű) szerint szegmentáltuk, aminek eredménye évente 112 munkapiaci cella (ennek a változónak a neve KÖZARÁNY). Feltételezésünk az, hogy minél magasabb a KÖZARÁNY értéke, annál könnyebb egy magánszektorbeli dolgozónak a közsférába átmennie, mivel ott szükség van képességeire. Ezekben az esetekben tehát a magánszektorbeli munkaadó jobban rá van kényszerítve, hogy a munkavállaló bérének megállapításakor figyelembe vegye a közsféra béreit, ezzel csökkentve a közsférába történő elvándorlást.<sup>6</sup>

A KÖZARÁNY változó segítségével a következőképpen becsüljük meg az áttekintési hatást. A magánszektor béreinek logaritmusát magyarázzuk a KÖZARÁNY változóval, amelyet két időintervallummal hozunk interakcióba: a béremelés előtti (1998–2001) és utáni (2002–2006) időszakokkal. Hogy a regressziók dolgozói típusok szerint mérjék az átlagbér alakulását, a KÖZARÁNY változó létrehozásakor használt változókat is bevontuk a regressziókba ( $Z_{ijt}$ , valamint az éveket, 21 megyét és a kétjegyű iparágakat. Mivel a közsféra béreinek szintje szintén befolyásolhatja az áttekintési hatás erősségét, a közsféra cellaszintű átlagos béreit is bevonjuk kontrollváltozóként (KÖZBÉR). A munkanélküliségi ráta ( $MN_{jt}$ )<sup>7</sup> is hatással lehet az áttekintési hatásra: ha sok a munka-

6 A KÖZARÁNY átlaga 22 és 27 százalék között van a tanulmányozott időszakban, a mediánértéke pedig stabilan 13–14 százalék. A szórás nagy az átlaghoz képest, ami azt mutatja, hogy a változó lefedi az intervallum nagy részét, amelyen definiálva van.

7 A munkanélküliségi rátát a KSH munkaerő-felvételéből számoljuk ki, nem, munkapiaci tapasztalat és iskolai végzettség szerint.

nélküli egy adott munkapiaci szegmensben, a dolgozók alkupozíciója gyengül, és nem tudnak magasabb bérekért harcolni függetlenül attól, hogy mennyire hasonlítanak megfelelő közsférabeli társaikra (*Blanchflower–Oswald*, 1990). A becslőfüggvény a következő:

$$\ln(w_{ijt}) = \alpha_0 + \alpha_{\text{előtte}} \text{KÖZARÁNY}_{jt} \text{ ELŐTTE} + \alpha_{\text{utána}} \text{KÖZARÁNY}_{jt} \text{ UTÁNA} + \\ + \alpha_{Z_{ijt}} + \alpha_{mn} \text{MN}_{jt} + \alpha_{kb} \text{KÖZBÉR}_{jt} + \sum \alpha_{ip} \text{IPARÁG}_k + \sum \alpha_{reg} \text{RÉGIÓ}_r + \\ + \sum \alpha_t \text{ÉV}_t + \varepsilon_{ijt},$$

A fenti egyenletben  $i$  az egyént,  $j$  a munkapiaci cellát,  $t$  pedig az időt jelöli. A becsült átterjedési hatás a következőképpen definiálható:  $\alpha_{\text{utána}} - \alpha_{\text{előtte}}$ , mivel ez a különbség méri azt, hogy miként változott meg a közsféra hatása a vállalati bérezésre a közbéremelés következtében.

A becsült együtthatók szerint a vállalati bérek nincsenek kapcsolatban a közsféra dolgozóinak arányával a nem, a munkapiaci tapasztalat és a foglalkozások által meghatározott munkapiaci cellákban a közsféra béremelését megelőző időszakban, mivel a becsült együttható csupán 0,001. A béremelés után azonban a bérek nagymértékben nőnek a közsférának kitett dolgozók esetében: ebben a periódusban a KÖZARÁNY együtthatója 0,143 (és statisztikailag szignifikánsan különbözik nullától). A két együttható különbségét véve a bérnövekedés előtt és után, a bérek közötti átterjedési hatás mértékének azt kapjuk, hogy a közsférabeli béremelés időszakában egy 10 százalékkal magasabb kitettség a közsféra béreivel szemben a vállalati bérek 1,4 százalékponttal gyorsabb növekedésével járt együtt.

Hogy felmérjük a bérek közötti átterjedési hatás dinamikáját, ugyanazt a regressziót futtatjuk, mint eddig, de a KÖZARÁNY változót az összes évvel kölcsönhatásba hozzuk. A becsült együtthatókat a 2.2.2. táblázat tartalmazza.

**2.2.2. táblázat: A közsféra arányának hatása a vállalati bérezésre évente**

KÖZARÁNY × 1998	-0,027	(0,018)
KÖZARÁNY × 1999	0,017	(0,017)
KÖZARÁNY × 2000	-0,019	(0,017)
KÖZARÁNY × 2001	0,033**	(0,015)
KÖZARÁNY × 2002	0,071***	(0,013)
KÖZARÁNY × 2003	0,176***	(0,014)
KÖZARÁNY × 2004	0,200***	(0,014)
KÖZARÁNY × 2005	0,158***	(0,015)
KÖZARÁNY × 2006	0,112***	(0,017)
$R^2$	0,445	
N	1 184 604	

Megjegyzés: A regresszió nemre, munkapiaci tapasztalatra, foglalkozásra, évekre, iparágakra és régiókra kontrollál. Robusztus standard hibák zárójelben.

\*\*\* 1 százalékos, \*\* 5 százalékos szinten szignifikáns.



Az elemzés első három évében a KÖZARÁNY együtthatói  $-0,027$  és  $0,017$  között mozognak, nem látszik egyértelmű időbeli változás, és statisztikai értelemben nem különböznek szignifikánsan a nullától. 2001-ben a vállalati bérek – talán az állami adminisztráció béremelkedésének bekalkulálása miatt – közszféra béreivel szembeni kitettségének hatása 3,3 százalék, és 5 százalékos szinten szignifikáns. 2002-ben, amikor csak a köztisztviselők bérei növekedtek, az együttható  $0,071$ -re nő és szignifikánssá válik. Valódi növekedésre a következő évben került sor a nagy bérnövekedés után, amely a nagyobb létszámú közalkalmazotti státusúakat érintette. Ebben az évben a becsült hatás  $0,176$ , és a következő évben tovább nő  $0,200$ -ra. Az együtthatók közti különbség 2001 és 2004 között  $0,167$ , amit az átterjedési hatás mértékének tekintünk. Amint a közszféra relatív bérei stagnálnak, a bérhatást mérő együttható valamelyest visszaesik.<sup>8</sup>

Miután meghatároztuk az átlagos átterjedési hatás mértékét, azt elemezzük, hogy ez hogyan változik egyes dolgozói és munkapiaci jellemzők szerint. Magasabb béremelkedésre számíthatnak azok a dolgozók, akiknek foglalkozása a közszférában gyakori, mivel könnyebben találnak munkát a közszférában, illetve foglalkozás-specifikus emberi tőkéjüket sem veszítik el, ha elhagyják a vállalati munkapiacot, és a közszférában kezdenek dolgozni (például *Kambourov–Manovskii*, 2009). Ezt a hipotézist egy kétértékű változóval ellenőriztük, amely az összes háromjegyű FEOR foglalkozási csoportot a közszférában elfoglalt részesedése alapján kategorizálja: a változó 1-gyel egyenlő, ha a részesedés meghaladja a 40 százalékot.<sup>9</sup> Az eredmények a 2.2.3. táblázatban láthatók, és azt mutatják, hogy a dolgozók esetén a béráatterjedési hatás valóban nagyobb.

2.2.3. táblázat: A bérek közötti átterjedési hatás  
– dolgozó foglalkozásának hatásai

	X = 1, ha a foglalkozás gyakori a közszférában	
KÖZARÁNY – ELŐTTE	0,057***	(0,013)
KÖZARÁNY – UTÁNA	0,173***	(0,012)
KÖZARÁNY – X – ELŐTTE	-0,179***	(0,016)
KÖZARÁNY – X – UTÁNA	-0,115**	(0,017)
R <sup>2</sup>	0,446	
N	1 184 604	

Megjegyzés: ELŐTTE = 1998–2001, UTÁNA = 2002–2006. A regresszió nemre, munkapiaci tapasztalatra, foglalkozásra, évekre, iparágakra és régiókra kontrollál, valamint az X interakciójára az előtte and utána változókkal. Robusztus standard hibák zárójelben.

\*\*\* 1 százalékos, \*\* 5 százalékos szinten szignifikáns.

A közszférában gyakori foglalkozások átlagbére alacsonyabb volt, mint a többi foglalkozásé, de a különbség a béremelés után megváltozott: a KÖZARÁNY változóval képzett interakció együtthatója a béremelés előtt  $-0,18$ , utána pedig  $-0,115$ . Ezt azt jelenti, hogy a közszférában gyakori foglalkozások művelői

8 Az elemzés utolsó éve ismét választási év volt, ami magával vonta a közszféra béreinek a növekedését, de mivel a költségvetési hiány a GDP 10 százalékára nőtt, a választások után megszorításokat vártak. Ez hatással lehet a közszféra béreire (és a munkahelyi biztonságra is). Mivel az ilyen intézkedések a közszférát kevésbé teszik vonzóvá, ez lehet a magyarázata annak, hogy a béráatterjedési hatás csökken a tanulmányozott időszak utolsó évében.

9 A 136 foglalkozás közül 42 tesz elegendő ennek a feltételnek, ami a dolgozók 10 százalékát fogja át.

0,64 százalékponttal kapnak magasabb bért a közbéremelés után, mint azok, akik nem ilyen foglalkozásúak.

A munkapiac másik jellemzője, amely hatással lehet a bérek közötti áttérjedési hatás nagyságára, az új dolgozók iránti igény a közszférában. Ha nincs munkalehetőség a közszférában, a magánszektor dolgozóinak nincs lehetősége a váltásra. Kiszámoltuk a közszférába újonnan belépő dolgozók és a magánszektor megfelelő cellájában lévő dolgozók számának arányát, és az így létrejövő új változót is bevontuk a regresszióba.<sup>10</sup> Ez a változó azt mutatja, hogy mennyire valószínű az, hogy adott ismérvekkel rendelkező dolgozó álláshoz jut a közszférában. Amint a 2.2.4. táblázat bemutatja, a felvettek aránya a béremelés előtt nem hat a vállalati bérekre (együtthatója –0,007), utána azonban 0,12-re nő (2.2.4. táblázat). A két együttható különbsége 0,131, tehát a vállalati bérek 1,3 százalékponttal jobban nőttek az olyan munkapiaci cellákban, ahol a 10 százalékkal magasabb volt az újonnan felvettek aránya a közszférában.

**2.2.4. táblázat: A közszférában újonnan betöltött állások arányának hatása a béráttérjedésre**

Változó	Együttható	
KÖZARÁNY – ELŐTTE	0,017	(0,017)
KÖZARÁNY – UTÁNA	0,152**	(0,014)
A felvettek aránya ELŐTTE	–0,007	(0,125)
A felvettek aránya UTÁNA	0,120	(0,078)
R <sup>2</sup>	0,444	
N	951 303	

Megjegyzés: ELŐTTE = 1998–2001, UTÁNA = 2002–2006. A regresszió nemre, munkapiaci tapasztalatra, foglalkozásra, évekre, iparágakra és régiókra kontrollál, valamint az közszférában felvettek arányának interakciójára az ELŐTTE és UTÁNA változókkal. Robusztus standard hibák zárójelben.

\*\*\* 1 százalékos, \*\* 5 százalékos szinten szignifikáns.

### Következtetések

Az alfejezet a közszféra béreinek hatását vizsgálta a vállalati alkalmazottak béreire, felhasználva azt a közszférában lezajló gyors és jelentős béremelést, amelynek révén a két szektor közötti bérrés két év leforgása alatt a közszféra több mint 10 százalékos bérhátrányból 12 százalékos bérelőnyre változott a vállalati szektorhoz képest. Az áttérjedési hatást a közszféra arányával mértük olyan munkapiaci cellákban, amit nem, munkapiaci tapasztalat és foglalkozások határoztak meg. Azt találtuk, hogy egy 10 százalékkal magasabb cellán belüli arány 1,5 százalékponttal magasabb bérnövekedést von maga után a vállalati bérezésben.

Az elemzés tehát rámutat arra, hogy a közszféra bérnövekedésének hatása a vállalatok bérpolitikájára fontos folyamat, amely során az állam közvetett hatást gyakorol a magánszféra vállalataira, jelentős bérköltség-növekedést okozva.

<sup>10</sup> Az újonnan belépők átlagos aránya (szórása) a közszférába a vállalati szektor létszámához viszonyítva 0,024 (0,065).

Ez a hatás feltehetőleg nemcsak az ezredforduló Magyarországon, hanem mindig és mindenütt érvényesül. Azért elemeztük a nagy közbéremelés előtti és utáni időszakot, mivel a tanulmányban tárgyalt identifikációs problémák miatt a jelenben ezt a hatást sajnos nem lehet megmérni. Lehetséges azonban a tanulmány eredményei alapján tárgyalni azt, hogy milyen a kapcsolat a köz- és magánbérek között a jelenben. Az utóbbi évek bérdinamikáját figyelembe véve valószínűsíthetjük, hogy az átléptéki hatás lecsökkent. 2006 és 2013 között a közbérek nagymértékben csökkentek mind nominálisan, mind reálértékben, mind a magánvállalatok bérezéséhez képest. Amíg a nyers átlagos bérkülönbség 2007-ben és 2008-ban 14–16 százalékos bérelőnyt mutatott a közszféra javára a Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint, az elkövetkező négy évben ez az előny fokozatosan csökkent és 2012-ben a közszférában dolgozók 15 százalékos bérhátránnyal kellett szembesüljenek (annak ellenére, hogy a közszférában sokkal több a magasán képzett alkalmazott, mint a versenyszférában), és ez a nagy bérhátrány 2013-ban is megmaradt. A jelenlegi kormányzati politikák még nem látszanak a közbérek idősoraiban, de valószínűsíthető, hogy egy radikális beavatkozás hiányában a közbérek még sokáig nem lesznek versenyképesek és ezért nagy bérátterjedési hatásokra nem kell számítanunk. Ezt a tendenciát csökkentheti az, hogy a válság hatására a dolgozók nehezebben tudnak elhelyezkedni a versenyszférában, ami növelheti a közszféra állásainak vonzerejét.

### 2.3. A közszféra bérszintje és a magánszektorból átlépők szelekciója

KÖLLŐ JÁNOS

Az alfejezet mögött álló tanulmány (Köllő, 2013) azt vizsgálja, hogyan változott a magánszektorból a közszférába átlépő diplomások *száma* és – a magánszektorbeli relatív keresetükkel mért – *minősége* a 2002. évi választások előtt és után végrehajtott nagy béremelések hatására.<sup>1</sup>

Az elemzés egy rendkívül nagy méretű, viszonylag hosszú időt (1998–2008) átfogó, de változókban szegény államigazgatási paneladatbázison alapul. Megvizsgálja a belépési és kilépési mobilitás alakulását, majd a magánszektorból a közszférába átlépők magánszektorbeli *átlagos reziduális bérének időbeli változásaiból* von le az átlépők minőségének időbeli változásaira vonatkozó következtetéseket. (A reziduális bér a tényleges és a nem, életkor és iskolázottság alapján várt bér különbözete). A vizsgálódás egy, a szektorok közötti kereseti rés és az átlépők magánszektorbeli reziduális bérei közötti kapcsolatot közvetlenül számszerűsítő panelbecsléssel zárul.

#### Szakirodalmi előzmények és módszertani megfontolások

A közszférában fizetett bérek mobilitási és szelekciós hatásaival meghökkenően kevés kutatás foglalkozott az elmúlt évtizedekben. Néhány tanulmány magukból a kimutatott kereseti különbségekből von le következtetéseket a szelekciós hatásokra – anélkül, hogy rendelkezne mobilitási adatokkal (lásd például *Foguel és szerzőtársai*, 2012 cikkét Braziliáról, *Tansel*, 2005 írását Törökországról vagy *Assad*, 1997 kutatását Egyiptomról). Más tanulmányok (*Bellante–Link*, 1981, *Blank*, 1984–1985) közvetlenül a szelekciót elemzik, de bér adatok nélkül. Természetesen az ilyen „féloldalas” vizsgálatok is szolgálhatnak érvényes következtetésekkel a bérek és a szelekció közötti kapcsolatról, ha képesek megbízható becslést adni arra, vajon mennyit keresnének a közalkalmazottak a versenyszférában, és viszont. Ilyen keretben (*switching regression*) vizsgálja a problémát például *Stelcner–van der Gaag–Vijverberg* (1989), *Heitmueller* (2006) vagy *Gimpelson–Lukiyanova* (2009).

A kereseti rés és különféle minőségindikátorok *idősorainak összehasonlításából* von le következtetéseket *Nickell–Quintini* (2002). Kiskamaszkori teszteredményekkel mérik a minőséget, és annak erőteljes hanyatlását mutatják ki a brit közszféra bérpozíciójának romlásával párhuzamosan. *Katz–Krueger* (1993) szoros pozitív kapcsolatot mutat ki a közszféra relatív bére és a közalkalmazotti-közszoigálati munkakörökön *belüli* iskolázottsági szint változásai között az Egyesült Államokban.

*Borjas* (2002) a közszférába átlépők minőségét a *magánszektorban elért reziduális bérével* ragadja meg, feltételezve, hogy az valamilyen mértékben tük-

1 Az iskolázottságra vonatkozó adatok hiányában azokat tekintjük „diplomás foglalkozásúnak”, akik a megfigyelt tizenkét éves életszakaszuk alatt, 1997 és 2008 között legalább egyszer dolgoztak felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásban és/vagy vezetőként.

rözi a termelékenységet. Borjas e tanulmánya lényegében a Roy-modell (Roy, 1951, *Borjas*, 1987) adaptációja a magánszektor és az állami szektor közötti választás esetére. Ennek megfelelően, fő tárgya a belépők minősége és a szektorokon belüli bérszóródás közötti kapcsolat. Kontraszelekcióhoz vezet, ha a két szektor nagyjából ugyanazokat a készségeket díjazza, és a közsférában a bérek szórása jelentősen kisebb, még akkor is, ha a két szektor átlagbérei azonosak – ez a Roy-modell Borjas-féle átíratának egyik fontos következtetése. Az itt ismertetett kutatás is ezt az utat követi a minőség mérésében, de nem törekszik a *Borjas* (2002) modell mechanikus adaptálására, mert a szektorokon belüli szórások Magyarországon egyáltalán nem változtak a vizsgált időszakban, a két sféra közötti átlagbérkülönbség viszont nagyon széles sávban ingadozott: érdemes tehát ez utóbbinak a hatására összpontosítani, megtartva a Borjas-tanulmány mérési módszerét.

A reziduális bér minőségindikátorként történő felhasználásával kapcsolatban egy pontosító megjegyzést kell tenni. Az átlépők tényleges bére számos, meg nem figyelt tényező miatt térhet el attól, amit a nemük, életkoruk és iskolázottságuk alapján várnánk. A csak ezekre a tényezőkre kontrollált reziduális bérek tükrözhetnek ugyan a termelékenységgel összefüggő jellemzőket is, mint amilyen a vezető beosztás vagy a szorgalom és a tehetség, de bizonyosan tartalmazznak különféle, a nem bér jellegű hátrányokat vagy előnyöket kiegyenlítő kompenzációs tételeket, ágazati járadékokat, szakszervezeti bérhozzamokat vagy az aktuális bért az aktuális határtermelékenységtől eltérítő kvázibiztosítási „járadékokat” és „járadékokat”. Természetesen nem állítható, hogy két személy összehasonlításában a magasabb reziduális bér magasabb termelékenységre utalna.

Az átlépők összességére vagy nagyobb csoportjaira becsült *átlagos reziduális bér időbeli változásai* esetében azonban – különösen, ha ezek a változások nem trendszerűek – joggal gyanakodhatunk az átlagos termelékenység növekedésére vagy csökkenésére, ha közben nem változik vagy trendszerűen változik a magánszektor ágazatok, vállalatméret, tulajdon vagy szakszervezeti szervezethez szerinti összetétele. Az átlépők átlagos reziduális bérének hirtelen, nagymértékű növekedése vagy csökkenése ilyen stabil viszonyok között várhatóan azt a pozitív vagy negatív szelekciós hatást tükrözi, ami az elemzés középpontjában áll.

További kérdések is felmerülnek. Először is az, hogy a kereseti résen kívül nincsenek-e olyan további tényezők, amelyek hirtelen változásokat okozhatnak az átlépni szándékozók összetételében? A közsférába történő átlépést a legkülönbözőbb megfontolások motiválhatják. Ezek között említhető a kockázattűrésnek, valamint a pénzbeli és nem pénzbeli előnyökkel kapcsolatos preferenciáknak a változása az életkorral és a családalapítással. (A kockázattűrésnek a szektorváltásban játszott szerepéről lásd például *Bellante–Link*, 1981, *Pfeifer*, 2008, *Buurman és szerzőtársai*, 2009.) Továb-

bá, előfordulhat, hogy az állásukat elvesztő emberek egy része a *munkanélküliséggel* szemben értékeli és választja a magánszektorbeli munkahelyét, és a későbbiekben, amikor lehetősége nyílik rá, ezt a döntését korrigálva lép át egy, a preferenciáinak jobban megfelelő közalkalmazotti állásba. És viszont: a magánszektorbeli állásának elvesztésével fenyegetett egyén számára jobb választás lehet egy közsférabeli állás azonnali elfogadása, mint az elutasítása esetén várható munkanélküliség, még akkor is, ha szabad mérlegelés esetén ugyanilyen bér mellett a magánszektor választaná. Ezek a tényezők azonban minden időszakban ott rejlenek az átlépési döntések mögött, és a súlyuk nem mozog fel-le, ha stabil (vagy monoton változik) a munkaerő-állomány életkori összetétele, és a munkaerőpiac egyensúly közeli helyzetben van. Ezzel szemben a közsféra relatív bérének nagymértékű, hirtelen növekedése hirtelen nyereségessé teszi az átlépést a viszonylag jól fizetett, termelékenyebb munkavállalók sokasága számára is.

Másodszor, kérdéses, hogy az átlépési *szándékok* változása tetten érhető-e a tényleges mobilitásra vonatkozó idősorokban. A kínálati hatás csak akkor mutatható ki a megvalósult átlépésekre vonatkozó adatokból, ha a költségvetési intézmények a legjobb jelöltek akarják kiválasztani az adott bérek mellett jelentkezők közül. Ez, a kifejezetten politikai szempontok szerint betöltött munkaköröket leszámítva, ésszerű feltevésnek tűnik.

E megfontolások alapján a kutatás a következő eljárást követi: egy hosszú időszakban (1997–2007) megfigyelünk minden olyan esetet, amikor egy, a  $t$ -edik évben a magánszférában dolgozó, bérből és fizetésből elő diplomás a  $t + 1$ -edik évben közbeeső munkanélküliség és egyéb kitérők nélkül átlép a közsférába. Ez után megvizsgáljuk, hogyan változott az átlépők reziduális bére évről évre, majd megbecsüljük, hogyan függött attól, hogy a magánszektorban dolgozók milyen bérekre számíthattak a közsférában. Az eljárást a 2.3. *Függelék* ismerteti.

## Adatok és változók

Az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (ONYF) 1997 óta a központi nyilvántartási rendszerén (Kelen) keresztül elektronikus adatbázisban tartja nyilván a járulékköteles jogviszonyokra vonatkozó adatokat. Ebben az alfejezetben a Kelenben 1997 és 2008 között regisztrált egyénekből vett 20 százalékos egyszerű véletlen mintából indulunk ki, ami 1 288 742 egyén 15 464 904 éves rekordját tartalmazza. Az adatbázisban 1997-ben 738 ezer, 2008-ban 852 ezer alkalmazásban álló „diplomás foglalkozásút” találunk, átlagos állományi létszámban mérve.<sup>2</sup> A rendelkezésre álló mintáról és a sajátos kódolási eljárások miatt kötött kompromisszumokról és korlátokról lásd az eredeti tanulmányt (Köllő, 2013).

A *magánszektorban dolgozónak* azt tekintettük, aki az adott évben csak munkaviszony alapján szerzett nyugdíj-jogosultságot. A *magánszektorból köz-*

2 A KSH munkaerő-felmérése ugyanezekben az években 773 ezer, illetve 900 ezer főiskolai vagy egyetemi diplomával rendelkező foglalkoztatottat mutatott ki. Természetesen a munkatörténetük alapján „diplomásnak” minősítettek egy része valójában nem rendelkezik ilyen végzettséggel, az egyetemi-főiskolai végzettségük egy része pedig a munkatörténete alapján nem minősülne diplomás foglalkozásúnak, a nagyságrendek azonban megnyugtatóan közel esnek egymáshoz.



vetlenül a közszférába átlépőként határoztuk meg azokat, akik a megfigyelt évben a fenti definíció szerint a magánszférában dolgoztak, a rákövetkező évben pedig a nélkül dolgoztak valamennyit közalkalmazottként vagy köz-tisztviselőként, hogy munkanélkülivé váltak volna, gyesre mentek volna, vagy vállalkozói, illetve megbízási szerződéses jövedelemmel rendelkeztek volna.

A közszférában alkalmazottak esetében csak abban lehetünk biztosak, hogy az adott évben dolgoztak *valamennyit* a közszférában, ezért az éves kereseti adataik tartalmazhatnak a magánszektorból származó keresményeket is. Továbbá, csak abban az esetben figyeljük meg a közszférából a magánszektorba történő közvetlen átlépést, ha az átlépő a rákövetkező évben mindvégig és csakis munkaviszonyban dolgozott. Ezenfelül, különösen a megfigyelt időszak elején, gyakori lehetett, hogy a közszférában dolgozó valójában munkahely-változtatás nélkül került át a magánszektorba, kiszervezés, privatizáció révén. Ennek mértékéről és a közszférából a magánszektorba történő átlépésekről lásd jelen *Közszféra* 2.4. alfejezetét és bővebben *Elek–Szabó* (2013) írását! Ezért ezeket részletesen nem elemezzük, a kereseti adatokat pedig csak megfelelő mintakorrekció és más adatforrással való összehasonlítás után vesszük tekintetbe. Figyelmünket a magánszektorra, illetve a magánszektorból közvetlenül a közszférába átlépőkre korlátozzuk.

Az itt használt kereseti adat tartalmazza az év során bevallott összes járulékköteles jövedelmet, és ismert, hogy a megfigyeltek ezt hány munkanap (jogszerző nap) alatt szerezték meg. A bérszintet az *egy munkanapra jutó keresettel* mérjük és a mindenkori mintaátlaghoz viszonyítva fejezzük ki.<sup>3</sup>

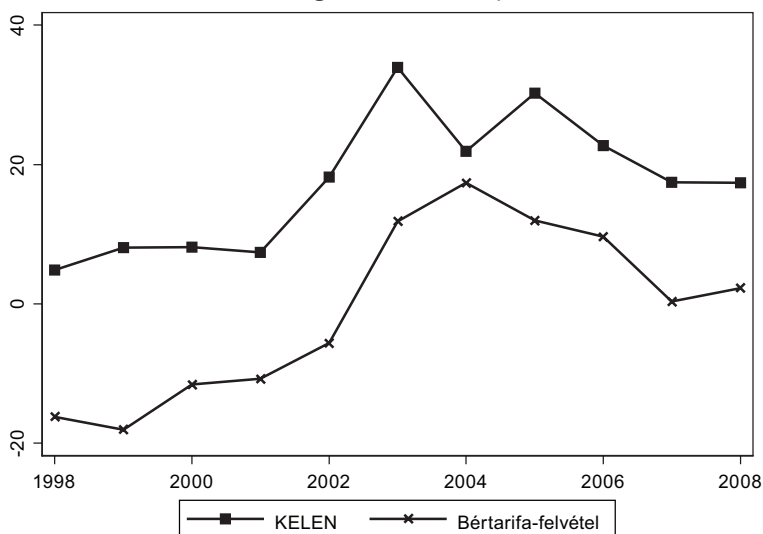
### A közszféra és a magánszféra beralakulása

A két szektor közötti, nemre, életkorra és iskolázottságra kontrollált kereseti különbség alakulását a Bértarifa-felvétel és a Kelen adatai alapján mutatja az *2.3.1. ábra*. Az utóbbi esetben az egész évben dolgozók bérét vettük számításba mindkét szektorban. A közszféra bérpozíciója az adminisztratív adatok alapján magasabbnak tűnik, ami természetes, mert a magánszektor adatai tartalmazza az ötfősnél kisebb vállalatok alacsonyabb fizetést húzó alkalmazottait is. A kereseti rés időbeli alakulása azonban hasonló, kivéve 2004-et. Ez valószínűleg azzal függ össze, hogy a Bértarifa-felvétel 2004. májusi kereseti adata a 2003. évi jutalmakat és prémiumokat tartalmazza, míg a nyugdíjbiztosítónál az adott évi kifizetések az adott évben jelennek meg.<sup>4</sup>

3 Az 1997-re vonatkozó kereseti adatokat hiányosnak és megbízhatatlannak találtuk, az átlaguk és a szórásuk is sokkal kisebb, mint a későbbi években, ezért csak az 1998–2008 közötti időszak béradatait használjuk. Az állományi adatok időtávja 1997–2008, a mobilitásra vonatkozóké 1997–2007, a bérek és a mobilitás kapcsolatára irányuló elemzésé pedig 1998–2007.

4 A Bértarifa-felvétel kereseti adata a május havi rendszeres kifizetéseket, valamint az előző évi nem rendszeres kifizetések egy hónapra jutó összegét tartalmazza.

2.3.1. ábra: A közszférában dolgozók kereseti előnye/hátránya, 1998–2008  
(százalékpont, a megfigyelhető jegyeikben hasonló munkavállalók  
a magánszektorban = 0)



Megjegyzés: A görbe a  $\beta$  paraméterekből számított  $e^{\beta}$  értékeket mutatja. A közszférába soroltak éves jogszerzésének egy része a magánszektorban történhetett, olyan esetekben, amikor a szektorváltás munkanap kihagyása nélkül történt.

*Bértarifa-felvétel.* Bér: május havi bruttó kereset a nem rendszeres prémiumok nélkül, de az előző évi prémiumok 1/12 részével. Minta: ötfős (1998–1999-ben tízfős) vagy nagyobb vállalatoknál alkalmazottak, valamint közalkalmazottak és köztisztviselők a költségvetési szektorban. Függő változó: a bér logaritmus. Kontrollváltozók: nem, életkor, életkor négyzete, iskolázottság, fizetett munkaórák száma.

*Kelen.* Bér: a munkaviszony, illetve közalkalmazotti-köztisztviselői jogviszony alapján szerzett éves jövedelem egy hónapra számított értéke. Minta: minden, egész évben dolgozó jogszerző. Függő változó: a bér logaritmus. Kontrollváltozók: nem, korév kétértékű változók, iskolázottság közelítő változója (lásd a főszöveget).

### Mobilitás

A közintézmények elvileg többféleképpen élhetnek a politikusok jóvoltából megnövekedett forrásaikkal, ami érinti a mobilitás alakulásával kapcsolatos várakozásainkat. A béremelés külön akciók nélkül is fékezhetheti a jó minőségű munkaerő elvándorlását, ami önmagában csökkentően hat a belépési mobilitásra. Ugyanakkor a közintézmények kihasználhatják a magasabb béreket arra, hogy több és jobb minőségű munkaerőt csábítsanak át a magánszektorból, és ezt a konkrét esetben annál is inkább megtehették volna, mert a közszféra összlétszáma – és ezen belül a diplomás foglalkozásúaké – egészen 2005-ig növekedett. Ez utóbbi stratégia önmagában növeli a belépési – és stabil lét-szám esetén egyszersmind a kilépési – mobilitást.

Az adatok egyértelműen arra utalnak, hogy az Orbán- és Medgyessy-féle béremelések csupán egyetlen évben, 2003-ban emelték a magánszektorból a közszférába történő közvetlen átlépések számát (2.3.1. táblázat). (Ne feled-



jük, hogy a táblázat sorai a magánszektorban töltött utolsó év szerint követik egymást, tehát a 2002. év sorában szerepelnek a 2003-ban történt átlépések!) A táblázat bal oldali blokkjában a nyers átlépési rátákat látjuk, mindenkre, valamint a mindenkor 40 év alattiakra és felettiekre külön-külön is. A jobb oldali blokkban fix évhatásokat látunk olyan probit modellekből, amelyek az átlépés valószínűségét a nem és az életkor (korévek) hatásának kiszűrésével becslik. Mindkét esetben azt látjuk, hogy az átlépők aránya enyhén csökkent, 2003-ban kissé emelkedett, majd hirtelen, nagymértékben lecsökkent egy, a korábbiaknál sokkal alacsonyabb szintre, ahol a továbbiakban szűk határok között ingadozott.<sup>5</sup>

**2.3.1. táblázat: Átlépés a versenyszférából a közzsférába – átlépési ráták és fix évhatások, 1997–2007 (annak valószínűsége, hogy egy versenyszférában foglalkoztatott személy a rákövetkező évben átlép a közzsférába)**

Utolsó év a versenyszférában	Nyers átlépési ráták <sup>a</sup>			Fix évhatások nem és kor kiszűrésével		
	mindenki	25–40 évesek	41–61 évesek	mindenki	25–40 évesek	41–61 évesek
1997	1,95	2,14	1,68	2,24	2,13	2,13
1998	2,08	2,21	1,89	2,40	2,19	2,45
1999	1,69	1,92	1,35	1,75	1,73	1,58
2000	1,83	2,07	1,48	1,95	1,90	1,80
2001	1,79	2,12	1,28	1,85	2,00	1,48
2002	1,97	2,35	1,41	2,13	2,34	1,69
2003	1,43	1,72	0,99	1,30	1,46	0,99
2004	1,48	1,72	1,10	1,39	1,50	1,19
2005	1,41	1,69	0,96	1,28	1,47	0,94
2006	1,34	1,57	0,97	1,18	1,32	0,96
2007	1,25	1,45	0,93	referenciaév		

<sup>a</sup> A közzsférába közvetlenül átlépők aránya a magánszektorban dolgozók százalékában.

<sup>b</sup> Probit marginális hatások a mintaátlagnál, százalék

Függő változó: a következő évben valamennyi ideig dolgozott a közzsférában.

Független változók: nem, életkor, életkor négyzete, év kétértékű változók. Minden évh hatás szignifikáns 0,01 szinten.

Felmerülhet, hogy mivel a magánszektorban dolgozó diplomás foglalkozásúak száma folyamatosan nőtt, az átlépési *ráta* az átlépők abszolút számának csökkenése nélkül is visszaeshetett. Az adatok ezt cáfolják: az átlépési ráta hirtelen és sokkal nagyobb mértékben esett vissza, mint azt a közzsféra viszonylagos súlyának (éppen 2002–2003-ban kismértékű növekedéssel megszakított) folyamatos csökkenése indokolta volna. Felvetődhet az is, hogy a magánszektorból való átlépések számának látványos visszaesését nem valamiféle, a béremelkedésekkel párhuzamosan bevezetett (hallgatolagos) létszámstop okozta-e. Ez kizárható, mert a közzsférában dolgozó diplomás foglalkozásúak száma a 2001. évi 290 ezerről indulva, folyamatosan növekedett, 2004-ig 306 ezerre, és csak a 2006-ban kezdődő megszorítások idején indult csökkenésnek.

<sup>5</sup> Az elvégzett statisztikai próbák alátámasztják, hogy 2003-ban az átlépési ráta jelentősen és szignifikánsan csökkent a fiataloknál és az idősebbeknél is. Az ezt megelőző és követő időszakon *belüli* kisebb hullámzások a tesztek szerint elhanyagolhatóak voltak.

Annak, hangsúlyozásával, hogy a közsférából a magánszektorba irányuló mobilitásra vonatkozó adatok tartalmukban eltérnek az ellenirányú mozgásra vonatkozóktól, a 2.3.2. táblázatban bemutatjuk az erre vonatkozó idősorokat, az 2.3.1. táblázathoz hasonló szerkezetben. Jól látható a 2002. évi törés az átlépési rátában a teljes mintában, valamint a fiataloknál és az idősebbeknél egyaránt. A közsférából a versenyszférába történő átlépések – és az ilyen okból megüresedő munkahelyek – száma jelentősen csökkent: abban a négy évben, amikor a közsféra magas béreket fizetett, a magánszektorba történő átlépések aránya a korábbi szintnél jó harminc százalékkal alacsonyabb volt, mint előtte vagy utána. A később, 2006–2007-ben bekövetkezett emelkedés már összefügghetett a közsférában megkezdődött leépítésekkel.

**2.3.2. táblázat: Átlépés a közsférából a versenyszférába, 1997–2007 (annak valószínűsége, hogy egy, a  $t$ -edik évben a közsférában (is) foglalkoztatott személynek a  $t + 1$ -edik évben csak a magánszektorból származó keresete volt)**

Utolsó év a közsférában	Nyers átlépési ráták (százalék)			Fix évhathások nemre és korra kiszűrésével <sup>a</sup>		
	mindenki	25–40 évesek	41–61 évesek	mindenki	25–40 évesek	41–61 évesek
1997	4,63	5,90	3,05	3,29	4,34	2,31
1998	3,92	5,38	2,19	2,45	3,62	1,32
1999	3,96	5,35	2,42	2,59	3,57	1,64
2000	4,17	5,81	2,41	2,90	4,18	1,68
2001	3,59	5,05	2,10	2,24	3,20	1,33
2002	2,64	3,83	1,46	1,04	1,57	0,51
2003	3,00	4,40	1,62	1,54	2,36	0,80
2004	3,03	4,32	1,79	1,64	2,30	1,06
2005	2,90	4,21	1,66	1,50	2,22	0,88
2006	3,55	5,12	2,08	2,41	3,52	1,46
2007	3,39	4,85	2,05		referenciaév	

<sup>a</sup> Probit marginális hatások a mintaátlagnál, százalék.

Függő változó: a következő évben csak munkaviszonyból származó jövedelme volt. Független változók: nem, életkor, életkor négyzete, év kétértékű változók. Minden évhathás szignifikáns 0,01 szinten.

### A közsférába átlépők bérei

Az átlépők béreit először évente futtatott, ismételt keresztmetszeti regressziókkal vizsgáljuk. Mint a 2.3.3. táblázatban látható, a diplomás foglalkozású átlépők nemre, életkorra és munkaidőre kontrollált (a továbbiakban: reziduális) napi bére 1998–2001-ben 2,5–8 százalékkal alacsonyabb volt, mint a maradéké, és a különbség a négy évből háromban legalább ötszázalékos szinten szignifikáns volt.<sup>6</sup>

A nagy béremelések éveiben (2002–2004-ben) ezzel szemben az átlépők bére a várakozásnak megfelelően, 4,4–5,6 százalékkal meghaladta a maradékét. A közsféra relatív bérszintjének újbóli visszaesésével párhuzamosan ez az előny először eltűnt, majd 2007-ben ismét szignifikáns és jelentősnek

6 A táblázatban látható együtthatók logaritmuspontban mutatják az átlépők kereseti előnyét, illetve hátrányát. A bal felső sarokban látható érték például azt jelzi, hogy az átlépők bére 0,0512 logaritmus ponttal, azaz nagyjából 5,1 százalékkal alacsonyabb volt a maradékénál, más tényezőket azonosnak véve.

mondható, 6,6 százalékos hátrányra váltott. A hirtelen irányváltásokat nehéz lenne másnak betudni, mint annak, hogy az átmenetileg megnövekvő köz-bér a magasabb keresetű és rezervációs bérű magánalkalmazottak egy része számára is nyereségessé tette az átlépést, a közintézmények pedig pozitívan szelektáltak, azaz kiválogatták a termelékenyebbeknek ítélt jelentkezőket.

**2.3.3. táblázat: A magánszektorból a következő évben a közsférába átlépő diplomások magánszektorbeli kereseti előnye/hátránya a maradékhoz képest, azonos nem, életkor és éven belüli ledolgozott idő esetén (logaritmuspont, lineáris regressziós együtthatók a legkisebb négyzetek módszerével)**

Utolsó év a magánszektorban	Teljes minta		Fiatalok (25–40 éves)		Idősebbek (41– éves)	
1998	-0,0512**	(2,33)	-0,1082***	(3,65)	0,0233	(0,74)
1999	-0,0824***	(3,36)	-0,1609***	(5,10)	0,0478	(1,28)
2000	-0,0239	(1,04)	-0,1095***	(3,70)	0,1149***	(3,22)
2001	-0,0696***	(3,30)	-0,1427***	(5,65)	0,0811**	(2,31)
2002	0,0448**	(2,35)	-0,0360	(1,55)	0,2066***	(6,48)
2003	0,0442*	(1,94)	-0,0119	(0,43)	0,1685***	(4,32)
2004	0,0550***	(2,49)	-0,0159	(0,59)	0,2016***	(5,35)
2005	-0,0104	(0,46)	-0,0782***	(2,93)	0,1580***	(3,93)
2006	-0,0285	(1,27)	-0,1058***	(3,90)	0,1427***	(3,74)
2007	-0,0655***	(2,95)	-0,1334***	(4,93)	0,0757*	(1,99)

Megjegyzés: A zárójelben  $t$ -értékek láthatók.

Függő változó: a napi kereset logaritmus.

Független változók: férfi, korév kétértékű változók, valódi jogszerző napok száma, átlépő kétértékű változó, aminek értéke 1, ha az egyén a következő évben dolgozott a közsférában, 0 egyébként).

\*\*\* $p < 0,01$ , \*\* $p < 0,05$ , \* $p < 0,1$ .

Az esetszámok az időben monoton növekedve: 91 439 és 116 682 között változnak a teljes mintában, a fiataloknál 49 480 és 69 944, az idősebbeknél 44 756 és 50 139 között.

Az átlépők reziduális bérének időbeli pályája hasonló volt a fiataloknál és az idősebbeknél, de az életkori csoportonként végrehajtott becslések szerint a szelekciós minták eltérnek. Az átlépők keresete a 25–40 éveseknél minden évben *elmaradt* a szektorban tovább dolgozókétól. A hátrányuk statisztikailag szignifikáns és jelentős mértékű, 10–16 százalékos volt 1998–2001-ben. Az Orbán- és Medgyessy-kormány által végrehajtott béremelések idején ez a hátrány eltűnt, az ekkor átlépők az átlagos keresetűek közül kerültek ki. A közsféra bérszintjének hanyatlásával párhuzamosan, 2005–2007-ben azonban a hátrány ismét megjelent, és az átlépők – fokozódó mértékben – ismét az alacsonyabb bérű fiatalok közül kerültek ki.

Az idősebbeknél a közsférába átlépők keresete minden évben *meghaladta* a maradékét, bár a különbség 1998–1999-ben még nem volt szignifikáns. A nagy béremelések idején azonban tíz százalékpontot meghaladó emelkedést

látunk az átlagos reziduális bérben. Ezt követően, 2005-től kezdve azonban – a fiatalokhoz hasonlóan, és azt megközelítő mértékben – itt is csökkenésnek indult az átlépők reziduális bére.

Az eddigiekben csupán a szektorközi kereseti rés és az átlépőknél mért reziduális bér *idősorainak hasonlóságára* alapozva feltételeztük, hogy az utóbbi hullámszámai az előbbi ingadozásaira vezethetők vissza. Ebben a szakaszban a korábban már említett, 2.3. *Függelékben* ismertetett (F2.3.1.) panelegyenletet segítségével megpróbáljuk megmutatni, hogy ezek közvetlen kapcsolatban álltak. Azt várjuk, hogy ha egy adott évben, egy-egy nem és korév szerint képzett csoportban a közbér a saját átlaga felett van, az megnöveli az adott csoportba tartozó átlépők átlagos keresetét a maradékokhoz képest.

A becsült béregyenletet az egyén nemére, életkorára és annak négyzetére, a jogszerző napjai számára valamint fix évhatasokra kontrolláljuk – ezeknek a változóknak az együttthatóit itt nem közöljük. A fiatalokat és az idősebbeket ebben az esetben – időben stabil csoportbeosztásra törekedve – nem az életkoruk, hanem a születési évük szerint különítjük el, megkülönböztetve a 2003-ban 40 évnél fiatalabbakat, illetve a korosabbakat.<sup>7</sup>

A 2.3.4. táblázatban látható eredményekre térve: a teljes mintára vonatkozó becslés szerint az átlépők keresete lényegében *csak* a közsférabeli kereseti lehetőségek időbeli változásainak függvényében tért el a maradéktól. Az átlépők bére csupán 0,85 százalékkal magasabb, ha a közbér a saját intertemporális átlagának szintjén áll. Ezzel szemben, ha a csoportszintű közsférabeli bér tíz százalékkal magasabb a szokásosnál, az közel 6 százalékkal növeli az adott csoportba tartozó átlépők maradékokhoz viszonyított átlagos reziduális keresetét.

**2.3.4. táblázat: A közsféra bérszintjének hatása a magánszektorból a közsférába átlépők bérére, 1998–2007 (véletlen egyedhatásokat feltételező panelbecslés az általánosított legkisebb négyzetek módszerével)**

	Teljes minta		Fiatalok <sup>a</sup>		Idősebbek <sup>b</sup>	
$\beta_1$ : Átlépő	0,0085**	(2,00)	-0,0213***	(3,76)	0,0364***	(5,86)
$\beta_2$ : Átlépő $\times (w_{kt}^k - \bar{w}_k^k)^c$	0,5780***	(8,14)	0,6280***	(7,55)	0,3975***	(2,71)
Belső $R^2$	0,0422		0,0613		0,0052	
Külső $R^2$	0,0727		0,0611		0,0452	
Teljes $R^2$	0,0622		0,0663		0,0292	
Megfigyelt évek száma átlagosan	6,7		6,5		7,0	
Megfigyelések száma	1 313 629		783 390		530 239	
Egyének száma	207 597		126 222		81 375	

7 A becslést az (F2.3.1) egyenlet bemutatása kapcsán említett okokból véletlen egyedhatásokat feltételező GLS panel-regresszióval végezzük. Az egyenletben szereplő számított változók miatt a standard hibákat 500 lépéses *bootstrap* eljárással becsüljük, figyelembe véve azt is, hogy egy-egy egyénhez több megfigyelés tartozik, azok „egyénre klaszterezettek”.

Függő változó: a relatív bér logaritmus.

Minta: a magánszektorban dolgozók.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ . Zárójelben a Z-értékek.

<sup>a</sup> 1963 előtt születettek. <sup>b</sup> 1963 után születettek.

<sup>c</sup>  $(w_{kt}^k - \bar{w}_k^k)$ : a  $k$ -adik (nem és életkor szerint megkülönböztetett) csoportba tartozók  $t$ -edik évi átlagbérének eltérése annak intertemporális (1998–2007 közötti) átlagától a közsférában.

A közsférában fizetett bérek hatása az 1963 után született „fiataloknál” lényegesen erősebb, mint az idősebbeknél: a rugalmasság az előbbi esetben 0,6 feletti, az utóbbiban viszont nem éri el a 0,4-et sem. Ez minden bizonynyal összefügg azzal, hogy a közsférába idősebb korban átlépők gyakrabban kerülnek vezető pozícióba, az ezzel járó nem bér jellegű előnyöket azonban nem figyeljük meg. Ugyancsak nagyobb lehet azoknak a száma, akik a politikai indítékból végrehajtott vezetőcserék során váltanak szektort, vagy választott tisztségviselőként kerülnek a közsférába.

### Következtetések

A köztisztviselői, majd a közalkalmazotti bérek 2002. évi hirtelen növekedése számos, a magánszektorban dolgozó, magasabb bérű munkavállaló számára is vonzóvá tette a közsférát. Ugyanakkor a jelentős béremelésnek köszönhetően, ami nem járt együtt leépítésekkel, visszaesett a közsférát a magánszektor kedvéért elhagyók száma is, csökkentve az üresen maradó munkahelyek számát. A közintézmények átlagosan jobb minőségű jelentkezőkből választhattak ki kevesebb felvetet, ami a beáramló munkaerő – magánszektorbeli reziduális bérrel mért – minőségének javulásával járt.

A 2002-ben megszerzett bérelőny erodálódásával, majd a közsféra 2006-ban kezdődő karcsúsításával a magánszektorból átlépők száma tovább csökkent, és az átlagos minősége is romlott. A nagy béremelés átmenetileg – három évig erőteljesen, további két évig kisebb mértékben – javította az átlépők *összetételét*, de ennek a munkaerő-állományra gyakorolt jótékony hatását erősen korlátozta, hogy a korábbi szint kétharmadára esett vissza a belépési mobilitás. A közsféra akkor tudott volna nagyobb hasznot húzni a megemelt bérszintből, ha egyidejűleg hozzálátott volna a meglévő munkaerő-állományának a megrostálásához is.

A gazdasági válság idején hozott intézkedések – elsősorban a 13. havi fizetés megvonása, majd a ki nem mondott, de az alapilletmények szinten tartásával is nyomatékossított és végül is effektív bérbefagyasztás – a kilencvenes évek eleje óta nem látott mélységbe taszította a közsféra relatív bérszintjét. Az ország jelenlegi növekedési és költségvetési kilátásai alapján nem valószínű, hogy a helyzet belátható időn belül érdemben megváltozzék. E sorok írása idején, 2013-ban, a közsféra bérszintje 20 százalékkal marad el a versenyszféráétól, azonos nem, életkor és iskolázottság esetén, amire utoljára 1996-ban, a Bokros-csomag második évében volt példa.

A tanulmányban bemutatott becslések alapján arra számítunk, hogy az előttünk álló években erőteljesen romlik majd a közsféra munkaerővonzó képessége, sőt, ez a romlás nagyrészt már végbe is ment. (Ennek a predikciónak a közvetlen ellenőrzésére természetesen nincs mód, amíg a 2013-as évet is lefedő mikroadatok nem állnak rendelkezésre. Reményeink szerint 2020 táján kerülhet elemzésre alkalmas állapotba egy, az itt használthoz hason-

ló kapcsolt államigazgatási adatbázis.) Ugyanakkor nem lehetünk biztosak abban, hogy egy, a 2002. évihez hasonló általános béremelés elvezetne oda, ahol egy ilyen lépés értelmet nyerhet: a közalkalmazotti állomány minőségének javulásához. Ehhez a béremelésekkel párhuzamosan a teljesítményen és szaktudáson alapuló szelekcióra van szükség.

### 2.3. Függelék

A közsférabeli bér ingadozásának az átlépők reziduális bérére gyakorolt hatását az alábbi panel regresszióval becsüljük:

$$\ln w_{ikt}^M = \alpha X_{ikt} + \beta_1 \text{ÁTLÉPŐ}_{ikt} + \beta_2 \text{ÁTLÉPŐ}_{ikt} \times (\ln \bar{w}_{kt}^K - \ln \bar{w}_k^K) + \gamma t + u_{ikt} \quad (\text{F2.3.1})$$

Az egyenlet bal oldalán a  $k$ -adik csoportba tartozó  $i$ -edik magánszektorbeli alkalmazott  $t$ -edik évi bére szerepel,  $X_{ikt}$  a nem, az életkor és az éven belüli munkaidő indikátorait tartalmazza,  $t$  pedig az egyes megfigyelt naptári évekre vonatkozó kétértékű (dummy) változók vektora. A felső  $K$  és  $M$  indexek a két szférát jelzik. Megkülönböztetjük azokat, akikről tudjuk, hogy a  $t + 1$ -edik évben a közsférában dolgoztak ( $\text{ÁTLÉPŐ}$ ). Az ezzel interakcióba hozott kifejezés csoportszinten méri, mennyivel tér el az adott csoport adott évi közsférabeli bére a saját intertemporális átlagától. A becsléshez 640 korév  $\times$  nem  $\times$  év interakcióra számítjuk ki a közsférabeli átlagkeresetet, és külön becslést is készítünk a fiatalokra és idősebbekre.

A becslést az általánosított legkisebb négyzetek módszerével (GLS) végezzük, véletlen egyedhatásokat (*random effects*) feltételezve. A rögzített egyedhatásokat feltételező (*fixed effects*) modell ugyanis nem a minket érdeklő kérdésre válaszolna – vajon a magasabb bérűek választódnak-e ki, ha átmenetileg magas a közalkalmazottak bére –, hanem arra, hogy megnőnek-e az átlépők bérei az átlépés évében a saját, egyéni átlagukhoz képest, ha nő a közsféra bér-előnye (csökken a hátránya) az átlagos előnyéhez (hátrányához) képest. Úgy is fogalmazhatnánk: nem kiszűrni, hanem megmérni szeretnénk az átlépők nem véletlen kiválasztódásából adódó szelekciós hatást.

Az interaktív tagban szereplő bérkomponenst azért az (F2.3.1) egyenletben látható formában szerepeltetjük, mert a csoportszintű átlagbéreknek csak az időbeli varianciáját akarjuk kihasználni. (Az átlag eltávolítása nélküli *közsférabér* változót használó egyenletben a  $\beta_2$  paraméter egyszerűen azt méri, hogy amely csoportban magas a közbér, és valószínűleg a magánbér is, ott az átlépők bére is magasabb.) Az (F2.3.1) egyenletben az átlépők átlagos magánszektorbeli reziduális bérszintjét  $\beta_1$ , a közsféra időbeli bérhullámzásainak erre gyakorolt hatását pedig  $\beta_2$  méri.



## 2.4. A közszférából történő munkaerő-kiáramlás

### Magyarországon

ELEK PÉTER & SZABÓ PÉTER ANDRÁS

Az alfejezet a közszférából való *kilépésekre* összpontosít az 1998 és 2010 közötti időszakban, a részletesebb számításokat *Elek–Szabó* (2013) cikke tartalmazza. Először a közszférabeli dolgozók más munkakörbe, munkanélküliségbe és inaktivitásba való kilépési gyakoriságát vetjük össze a versenyszféra dolgozóinak hasonló arányaival, és elemezzük, hogy mely kilépési irányokban stabilabb a közsféra a versenyszférához képest. Azt állapítjuk meg, hogy a munkanélküliségbe és a más munkakörbe kerülés esélye a közszférából feleannyi volt 1998 és 2010 között, mint a versenyszférából.

Másodszor pedig – a közsféra nagyobb stabilitásának egyik lehetséges következményeként – azt vizsgáljuk, hogy a közsférát mégis elhagyók a szektor elhagyása után lényegesen rosszabb helyzetben vannak-e a versenyszféra hasonló dolgozóihoz képest. Ezt a munkahelyüket elvesztők újraelhelyezkedési esélyein és a munkakört váltók új munkahelyen való felülképzettségén keresztül elemezzük. Eredményeink szerint – az alacsonyabb képzettségi szinteket kivéve – a közszférából érkezők nem találnak nehezebben munkát és nem kerülnek „rosszabb” munkakörbe, mint a versenyszférából váltók.

Újdonság, hogy a kérdéseket két nagy elemszámú mikroszintű paneladatbázis (a KSH munkaerő-felmérés [MEF] és az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság [ONYF] járulékfizetési adatbázisából képzett 200 ezer fős minta) alapján is vizsgáljuk.

### Adatok és definíciók

**KSH munkaerő-felmérés.** Az elemzések során két egyéni szintű adatbázist használunk. A KSH munkaerő-felmérése (MEF) egy negyedévente végzett, több mint 70 ezer fős reprezentatív adatfelvétel, amely önbevalláson alapulva tartalmazza az egyének munkapiaci státusát és egyéb jellemzőit. A vizsgálat szempontjából fontos, hogy az előző munka megszüntetésének okát (állásvesztés, felmondás stb.) is feltüntetik, és így szétválaszthatók a közsférát önkéntesen, illetve kényszerűen elhagyók. A felmérés hat negyedéven keresztül figyeli meg az egyéneket, az egymást követő negyedévek tehát panelba kapcsolhatók.

Ebben az alfejezetben a KSH munkaerő-felmérése alapján végzett vizsgálatok során a közsféra egy viszonylag szűk definícióját használjuk: egy munkavállaló akkor tartozik a közsférához, ha a kutatás-fejlesztés, közigazgatás és védelem, oktatás, egészségügy és szociális ellátás ágak valamelyikében dolgozik,<sup>1</sup> és munkáltatója nem tisztán magántulajdonú. Ez a meghatározás tehát nem tartalmazza sem a magánkórházakban és magániskolákban, sem az

<sup>1</sup> Pontosan a TEÁOR–2003 besorolás szerint a 73, 75, 80 és 85, a TEÁOR–2008 szerint pedig a 72, 75, 84–88 kódú tevékenységek tartoznak ide (2009-től ez utóbbit használjuk a definícióban).

állami tulajdonú termelő- és szolgáltatóvállalatokban (például a MÁV-nál) foglalkoztatottakat. A részletes modellezés során kihagyjuk a közszféra definíciójából a közhasznú, közcélú, illetve közmunkát végzőket, hiszen ez a csoport jelentősen különbözik a többi közszférában dolgozótól.<sup>2</sup>

**ONYF járulékfizetési adatbázis.** A másik adatforrás az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (ONYF) 2000–2006. évi adminisztratív adataiból képzett 200 ezer fős anonimizált paneladatbázis egy átalakított változata. Ez minden hónap 15. napjára vonatkozóan tartalmazza a mintában szereplő egyének biztosítási jogviszonyait (például munkaviszony, közszolgáltatási és közalkalmazotti jogviszony, egyéni vállalkozó) és kapott transzferait (például táppénz, gyermektámogatások, nyugdíj). Ezen kívül bizonyos egyéni jellemzők (kor, nem, irányítószám) is szerepelnek az adatbázisban, valamint a biztosítási jogviszonyok nagy részére (a vállalkozói típusú jogviszonyokon kívül az összes fontosabb jogviszonyra) a foglalkozási (FEOR) kód is ismert. Az ONYF-adatok segítségével tehát nagy mintán, hosszabb időn keresztül folyamatosan vizsgálható az egyének (hivatalos) munkapiaci és transzferstátusa.<sup>3</sup>

Mivel az ONYF adminisztratív adatbázisának változói közül hiányzik a munkavállaló gazdasági ágazata, a közszférát a biztosítási jogviszony jellege és a FEOR-kód szerint határozzuk meg. Akkor tekintünk egy munkavállalót egy adott időpontban közszférabelinek, ha közalkalmazotti, közszolgáltatási, bírósági, igazságügyi alkalmazotti, fegyveres erős vagy „prémiumévek” jogviszonyban dolgozik vagy FEOR-kódja alapján nagy valószínűséggel közszférabeli foglalkozást űz (orvos, ápoló, tanár stb.). Így tehát az ONYF-adatbázisban (ellentétben a KSH munkaerő-felmérésével) a magánkórházak és magániskolák orvosai, tanárai közszférabelinek minősülnek.<sup>4</sup> Az elemzésben a munkaviszonyban dolgozó nem közszférabeli alkalmazottakat tekintjük versenyszférabelinek, tehát a vállalkozókkal nem foglalkozunk. Az ONYF-adatbázisban az egyén végzettsége nem szerepel, de azt munkaköre alapján közelíthetjük úgy, hogy jogviszonyának FEOR-kódjához hozzárendeljük az adott FEOR-kódú KSH munkaerő-felmérésbeli munkavállalók tipikus (medián) végzettségét.

## A közszférából kilépők jellemzői

A közszféra 2.4.1. ábra szerinti létszáma 1998 és 2002 között 800 ezer körül alakult, majd gyorsan növekedett, és 2003–2004-re elérte a körülbelül 850 ezres csúcst. Ezután csökkenni kezdett, és 2008-ban már csak 790 ezer körül volt, majd újra meredek emelkedésnek indult, kizárólag a közmunkásoknak köszönhetően.

A 2.4.1. ábra mutatja a (közmunkások nélkül számolt) közszférából kilépők, illetve az oda belépők éves becsült létszámának alakulását is az időszakban.<sup>5</sup>

2 A közszféra szűkebb meghatározásának módszerét lásd a részletes tanulmányban (*Elek–Szabó*, 2013).

3 Az adatbázis részletes leírását *Elek és szerzőtársai* (2009a) tanulmánya tartalmazza.

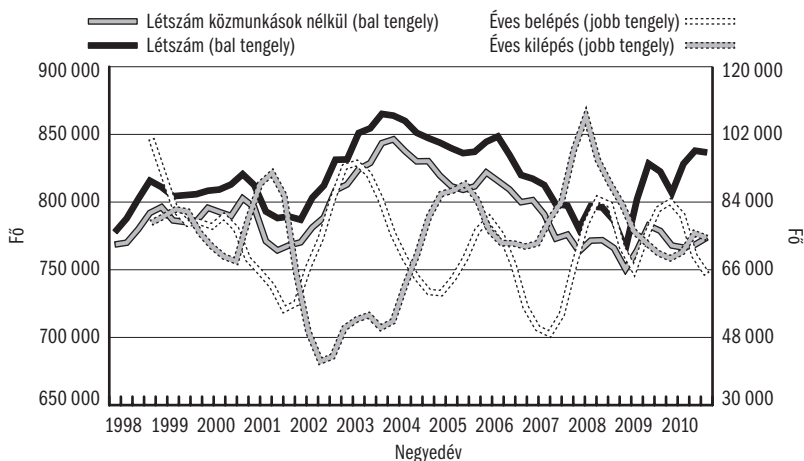
4 A pontos definíciókat a részletes tanulmány (*Elek–Szabó*, 2013) Függelékének F2. táblázata tartalmazza.

5 A számítások során nem a *közvetlenül* a munkaerő-felmérés paneladataiból számolható nyers átmenet-valószínűségeket használtuk, hanem azokat úgynevezett iteratív arányos illesztéssel (*iterative proportional fitting*, „gereblyézés”) igazítottuk annak érdekében, hogy az állományok és áramlások közötti azonosságok fennálljanak.



Látható, hogy az időszak átlagában az éves be-, illetve kilépési valószínűség 9 százalék körül volt, és mind a létszám 2002–2004 közötti megugrásában, mind a későbbi csökkenésében a kiáramlók és a beáramlók számának változása is szerepet játszott. A következőkben az előbbi összetevőt, a kiáramlást vizsgáljuk. (A beáramlásról lásd a jelen *Közelkép* – Köllő János által írt – 2.3. alfejezetét.)

2.4.1. ábra: A közsféra létszáma és a becsült éves be- és kilépések a közsférába/ból



Megjegyzés: A belépők és kilépők éves számát iteratív arányos illesztés és négy negyedéves (szimmetrikus) mozgóátlag-simítás után ábrázoltuk.

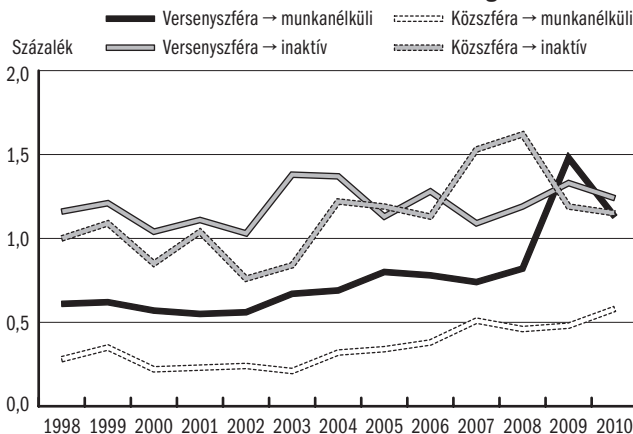
Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felmérésének 1998–2010. évi adatai alapján a közmunkások nélküli közsférára.

A 2.4.2. és 2.4.3. ábra mutatja a közmunkások nélkül számított közsférából az inaktivitásba, a munkanélküliségbe, valamint más munkakörbe és más ágazatba való *negyedéves* áramlási valószínűségeket 1998 és 2010 között, összehasonlítva azokat a versenyszférából való kilépési rátákkal.<sup>6</sup> Látható, hogy a közsférából kiáramlók nagy részét az inaktívvá válók (nyugdíjba vonulók, gyerektámogatásban részesülők és egyéb inaktívak) teszik ki. Az ide áramlás negyedéves valószínűsége átlagosan 1,1 százalék volt, és emelkedő tendenciát mutatott, de jelentősen nem tért el a versenyszférából az inaktivitásba áramlók arányától. Jóval kisebb mértékű, átlagosan 0,3–0,4 százalék a közsférából munkanélkülivé válás és a más munkába váltás negyedéves esélye is, és ezek az átmenet-valószínűségek jóval alatta maradnak a versenyszférabeli munkavállalók hasonló valószínűségeinek. Feltűnő, hogy míg a 2009. évi válság hatására lényegesen megnőtt a versenyszféra dolgozóinak munkahelyvesztési kockázata, ez a kockázat a közsféra esetében 2010-ig egyáltalán nem növekedett. Továbbra is igaz volt Magyarországra tehát, amit korábbi adatokon Boeri–Flinn (1997) tanulmánya három tranzíciós országra (Lengyelországra,

<sup>6</sup> A fenti átmeneteken túl formálisan a közsférából kilépők közé tartoznak a közsférából „kiszervezettek” is, amelyek létszámára vonatkozóan lásd a részletes tanulmányt (Elek–Szabó, 2013).

Magyarországra és Szlovákiára) megállapított: az állami szektor a magánszektorhoz képest jóval kevésbé mobil.

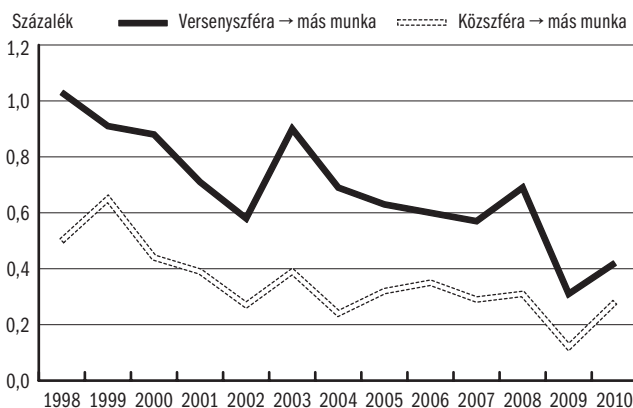
**2.4.2. ábra: A közszféra és versenyszféra negyedéves átmenet-valószínűségei az inaktivitásba és a munkanélküliségbe**



Megjegyzés: Az ábra a (köz munkások nélküli) közszférából, illetve a versenyszférából inaktivitásba és munkanélküliségbe való kilépés negyedéves valószínűségeit ábrázolja.

Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felmérésének 1998–2010. évi adatai alapján.

**2.4.3. ábra: A közszféra és versenyszféra negyedéves átmenet-valószínűségei más munkába**



Megjegyzés: Az ábra a (köz munkások nélküli) közszférából, illetve a versenyszférából más munkakörbe és ágazatba való átlépés negyedéves valószínűségét ábrázolja.

Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felmérésének 1998–2010. évi adatai alapján.

A következőkben a három fontos átmenet közül kettőt, a munkanélküliségbe és a más munkába való kilépők jellemzőit vizsgáljuk. Mint láttuk, a harmadik (inaktivitásba történő) átmenet esélye nem különbözik lényegesen a versenyszférától, ezért várható, hogy ott hasonló mechanizmusok érvé-

nyesülnek, mint a teljes gazdaságban, azt pedig Magyarországra már több tanulmány elemezte.<sup>7</sup>

### A közsférából a munkanélküliségbe lépők vizsgálata

A 2.4.2. ábra nyers adatai elfedik a munkanélküliségbe történő kilépések végzettségi és egyéb jellemzők szerinti jelentős szórását. A munkanélkülivé válás kockázatát részletesebben megvizsgálva, azt kapjuk, hogy mindegyik végzettségi szinten nagyjából egyenletesen kisebb – körülbelül feleakkora – a közsférabeliek állásvesztési esélye, mint a versenyszférabelieké.<sup>8</sup> Ráadásul, ha logit regressziós modellel kontrollálunk a munkanélküliség valószínűségét egyébként meghatározó tényezőkre (például nemre, életkorra, településtípusra), akkor azt kapjuk, hogy a magasabban képzett (legalább érettségizett) közsférabeliek állásvesztési esélyei relatíve 20–30 százalékkal még inkább kedvezőbbek a versenyszférához képest, mint az alacsonyabban képzettek.<sup>9</sup>

**Újraelhelyezkedési esélyek.** A MEF és az ONYF paneladatai segítségével azt a közkeletű vélekedést is megvizsgálhatjuk, hogy a közsféra dolgozói elbocsátásuk után hosszabb ideig maradnak-e munkanélküliek (kisebbséggel tudnak-e újra elhelyezkedni), mint a versenyszféra hasonló helyzetű munkavállalói. Az elbocsátott dolgozók munkapiaci státuszát a munkaerő-felmérés esetén az elbocsátás után legfeljebb négy negyedévig, negyedéves gyakorisággal figyeljük meg, az ONYF esetén pedig – az elbocsátás időpontjától függően – akár több évig is, havi gyakorisággal. Elemzésünkben diszkrét időtartammodellt, *Prentice–Gloeckler* (1978) diszkrét idejű arányos kockázatmodelljét alkalmazzuk, amit gyakran Jenkins-modellként hivatkoznak az irodalomban *Jenkins* (1995) alapján. A folytonos időtartammodellekhez hasonlóan ebben a keretben is a munkanélküliség  $T$  hosszának  $\lambda(t)$  kockáztfüggvényét (azaz az újraelhelyezkedés „intenzitását”) modellezzük egy  $\lambda_0(t)$  alap (baseline) újraelhelyezkedési intenzitással<sup>10</sup> és egy, az egyén tulajdonságaitól függő tényező szorzataként:

$$\lambda(t) = \lambda_0(t) \times \exp(\mathbf{X}\beta),$$

ahol  $\beta$  a becsülendő paramétervektor és az  $\mathbf{X}$  vektor tartalmazza az egyén tulajdonságait. Az egyéni jellemzők tehát az újraelhelyezkedési intenzitást minden időpontban ugyanolyan mértékben, multiplikatív módon befolyásolják. Ha például  $\beta = 0,1$ , akkor az adott tulajdonság az újraelhelyezkedési intenzitást minden időpontban körülbelül 10 százalékkal emeli. (Azaz ha például a munkanélküliség 6. hónapjában 5 százalék az újraelhelyezkedési esély, akkor az adott tulajdonság azt közelítően  $1,1 \times 5$  százalék = 5,5 százalékra emeli.)

A konkrét alkalmazás során a munkaerő-felmérés és az ONYF adatain dolgozva is kétféleképpen definiáljuk azt az alkalmazotti státusból kilépő kört, amelynek újraelhelyezkedési esélyeit vizsgáljuk. Az első, szűkebb definícióba az alkalmazotti státusból minden bizonnyal elbocsátás miatt kikerült emberek tartoznak.<sup>11</sup> A másik típusú definíciók tágabbak, és lényegében az alkal-

7 A nyugdíjba való kilépésről lásd például *Cseres-Gergely* (2007) tanulmányát, a gyerektámogatásokról pedig *Scharle* (2008) tanulmányát. A közsférára fiatal és idősebb munkavállalói közötti kizsárolási hatásokat *Cseres-Gergely* (2013) vizsgálja. 8 Természetesen mindkét szektorból a legalább érettségizettek jóval kisebb – körülbelül harmadakkora – eséllyel váltak munkanélkülivé, mint a legfeljebb szakiskolát végzettek.

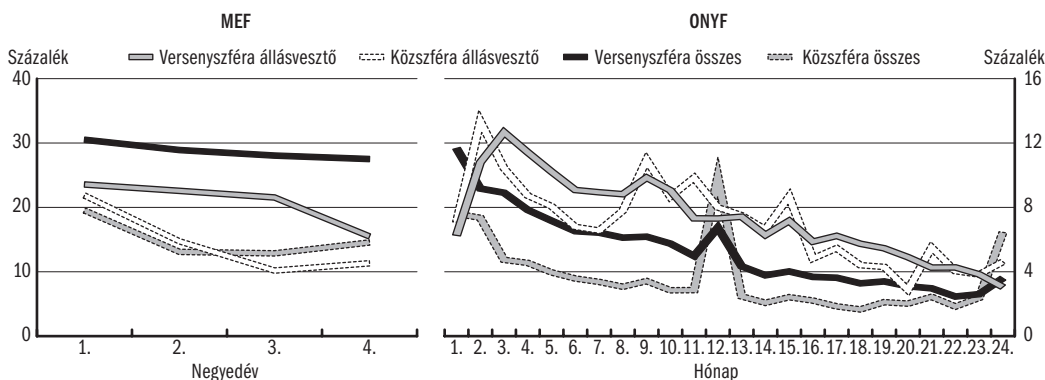
9 A becslési eredményeket lásd a részletes tanulmányban (*Elek–Szabó*, 2013).

10 Ezt a MEF-adatokon alapuló becslésben nem paraméteresen, az ONYF-adatok esetén pedig módosított Weibull-eloszlásként specifikáljuk (lásd a részletes *Elek–Szabó*, 2013 tanulmányt).

11 A MEF-vizsgálatban azokat tekintjük ilyennek, akik a –1. időpontban alkalmazottak, 0. időpontban nem foglalkoztatottak voltak, és saját bevallásuk szerint állásuk elvesztése (vagy időszakos munka lejárta) miatt hagyták ott előző munkahelyüket. Az ONYF-adatbázisban azokat tekintjük „állásvesztőknek”, akik alkalmazotti státusuk megszűnése utáni két hónap legalább egyikében munkanélküli-ellátásban részesültek. Ez tehát még szűkebb kört fed le, mint a MEF-definíció, hiszen nem minden állásvesztő jogosult ilyen ellátásra.

mazotti státusból nem foglalkoztatottá (azaz inaktívvá vagy munkanélkülivé) válók összességét tartalmazzák (az utóbbiakat a 2.4.4. ábrán „összesként” jelölve).<sup>12</sup> Becsléseinkben a mintát mindenhol leszűkítettük a 25 és 54 év közötti nem közmunkásokra.

**2.4.4. ábra: A közsférából és a versenyszférából kikerültek újraelhelyezkedési valószínűségei a foglalkoztatáson kívül eltelt idő függvényében a MEF- és ONYF-adatok alapján (százalék)**



Megjegyzés: A 25–54 éves, alkalmazotti státusban levő, nem közmunkások foglalkoztatásból való kilépés utáni újraelhelyezkedési intenzitása.

Forrás: Saját számítás a negyedéves KSH MEF- és a havi ONYF-adatok alapján.

A 2.4.4. ábrából látható, hogy a nyers újraelhelyezkedési esélyek minden esetben kisebbek a közsférából, mint a versenyszférából kikerülőkhöz képest, de a különbség az „állásvesztők” esetében mérsékeltebb, mint az összes, foglalkoztatásból kikerülőt vizsgálva. Ezt megerősítik a diszkrét időtartammodellek becslésének eredményei is, amelyeket az 2.4.1. táblázat tartalmaz. (A pontos modellspecifikációt lásd a részletes *Elek–Szabó*, 2013 tanulmányban.) A táblázat állásvesztőkre vonatkozó adatai (1. és 3. oszlop) azt mutatják, hogy a közsférából elbocsátottak nyers újraelhelyezkedési intenzitása időszakonként 25 százalékkal (MEF), illetve 5 százalékkal (ONYF) volt alacsonyabb a versenyszférából elbocsátottakhoz képest. (Ugyanakkor az elhelyezkedési ráták különbsége csak az előbbi esetben szignifikáns.) Az esélykülönbség lényegileg nem változik demográfiai (végzettség, nem) és egyéb (például munkahelyen eltöltött idő, transzferstátus) kontrollváltozók hatásának kiszűrése után sem: a MEF-modellben erősen szignifikáns (25 százalékos körüli), az ONYF-modellben viszont továbbra sem szignifikáns.

Érdekes megvizsgálni azt is, hogy végzettségi szintenként van-e eltérés a közsférából és a versenyszférából elbocsátottak újraelhelyezkedési különbsége között. Az 2.4.1. táblázat alsó blokkjának modelljében az előző modell kontrollváltozóin túl a közsféra és a végzettség interakciója is szerepel. Az derül ki, hogy a MEF-adatok alapján 20–40 százalékkal, az ONYF-adatok alapján 10–20 százalékkal kisebb eséllyel tudnak újra elhelyezkedni az ala-

12 A MEF-ben azok tartoznak ide, akik alkalmazottból munkanélkülivé vagy inaktívvá váltak egy adott negyedévben, míg az ONYF-ben azok, akik alkalmazotti típusú jogviszonya új foglalkoztatási jogviszony indulása nélkül megszűnt, vagy tartósan (például betegség, gye-  
rektámogatás miatt) szünetelt.

csongan képzett (általános iskolát vagy szakiskolát végzett) közszférabeliek a versenyszférából elbocsátott társaikhoz képest. Nem figyelhetünk meg ugyanakkor ilyen irányú eltérést a diplomások, sőt az ONYF-specifikációban az érettségizettek esetében sem. Összességében tehát a közszférabeli elbocsátottak enyhén gyengébb (a MEF szerint 25 százalékkal rosszabb, az ONYF szerint pedig nem szignifikánsan rosszabb)<sup>13</sup> elhelyezkedési esélyeit teljes egészében az alacsonyabb státusú munkavállalók rosszabb lehetőségei okozzák, és ez a megállapítás a rendelkezésre álló adathalmazoktól (MEF és ONYF) függetlenül robusztus.

**2.4.1. táblázat: A közszférát elhagyó nem foglalkoztatottak relatív (versenyszférát elhagyókhoz viszonyított) újraelhelyezkedési intenzitása MEF- és ONYF-adatok alapján**

	MEF		ONYF	
	állásvesztők	összes	(újraelhelyezkedést 12 hónapig vizsgálva)	összes
<b>Csak az alapházárdot tartalmazó modell</b>				
Közsféra	0,762*** (0,056)	0,510*** (0,023)	0,945 (0,032)	0,635*** (0,012)
<b>Kontrollváltozókat tartalmazó modell</b>				
Közsféra	0,766*** (0,061)	0,581*** (0,029)	0,962 (0,035)	0,794*** (0,019)
<b>Interakciókat is tartalmazó modell (a fenti kontrollváltozók, referenciakategória = közsféra × általános iskola)</b>				
Közsféra	0,606*** (0,091)	0,634*** (0,073)	0,790*** (0,059)	0,811*** (0,043)
Közsféra × szakiskola	1,260 (0,266)	1,003 (0,154)	1,109 (0,118)	0,838** (0,063)
Közsféra × érettségi	1,195 (0,276)	0,844 (0,123)	1,381*** (0,133)	1,023 (0,067)
Közsféra × felsőfokú	2,141*** (0,521)	0,887 (0,132)	1,552*** (0,194)	1,018 (0,074)

Megjegyzés: A számítások a 25 és 54 év közötti korcsoportra (alkalmazotti státusból kilépő nem közmunkások) vonatkoznak. Mivel nyugdíj adatok az ONYF-ben csak 2000–2004-re álltak rendelkezésre, a transzferstátus tartalmazó modellekben a mintát leszűkítettük erre az időszakra. Az ONYF-modellekben a végzettség a munkakörhöz (FEOR-kódhoz) tartozó mediánvégzettség.

Diszkrét idejű házárdmodell, a táblázat a relatív esélyeket [ $\exp(\beta)$ ] tartalmazza, a standard hibák zárójelben szerepelnek. Tehát a paraméterbecslés egységnyi értéke esetén nincs hatás.

Kontrollváltozókat tartalmazó modell: kontrollálva végzettségre, nemre, életkorra és egyéb, az újraelhelyezkedési esélyt befolyásoló tényezőkre. A kontrollváltozók listáját és becsült paraméterértékeit lásd a *Elek és szerzőtársai* (2013) tanulmányban.

\*\*\* $p < 0,01$ , \*\* $p < 0,05$ , \* $p < 0,1$ .

Forrás: Saját számítás KSH MEF 1998–2010, illetve ONYF 2000–2006 alapján.

Végül, az 2.4.1. táblázat 2. és 4. oszlopcsoport azt mutatják, hogy a foglalkoztatotti státusból bármilyen okból kikerültek újraelhelyezkedési esélyei mennyire különböznek versenyszféra/közsféra bontásban. A MEF- és az ONYF-becslés alapján is a közsférából távozók mintegy 35–50 százalékkal kisebb intenzitással kerülnek újra foglalkoztatásba, ami a kontrollváltozókat tartalmazó modellekben is csak 20–40 százalékra csökken. Ez tehát azt jelenti, hogy bár az állásvesztők esetében az újraelhelyezkedési esélyekben nincs

<sup>13</sup> A MEF és az ONYF alapján kapott eredmények eltérését az eltérő adatbázis és az eltérő közsféra-definíciók okozzák.

jelentős különbség, az inaktivitásba való távozás a közsférából nagyobb eséllyel vezet a munkaerőpiacról való végleges kilépéshez, mint a versenyszférából. Ennek oka az, hogy a közsférából nyugdíjazás, illetve (a MEF-ben) „egyéb ok” miatt távozók közül jóval kevesebben térnek vissza dolgozni, mint a versenyszférából ilyen okok miatt távozók közül. Ellentétben az állásvesztők esetével, itt nem látunk lényeges különbséget a különböző végzettségű közsférabeliek relatív újrafoglalkoztatási esélyei között sem.

### **A közsférából más munkába kerülők vizsgálata**

Mint korábban láttuk, 1998 és 2010 között a közsféra nemcsak a munkanélküliségbe, hanem a más munkába való áramlást tekintve is stabilabb volt a versenyszféránál: a vonatkozó átmenet-valószínűség mindkét esetben mintegy fele volt a versenyszférában megfigyelhetőnek (2.4.2. és 2.4.3. ábra). A 2.4.3. ábra nyers adatai azonban elfedik, hogy – képzettség, életkor vagy ágazat szempontjából – mely közsférabeli csoportokra jellemző mégis a versenyszférába távozás. Logit regressziós modellel vizsgálódva, azt kapjuk, hogy a versenyszférába váltás inkább a munkaerő-piaci szempontból nehezebb helyzetben levőket (alacsony képzettségűek, községekben lakók) érintette az elmúlt 12 évben. Az egyes közsférabeli ágakból más munkába kilépés nyers valószínűségeiben érdemi különbségek figyelhetők meg, amelyek azonban jelentősen mérséklődnek a kontrollváltozók bevonásával: egyedül az egészségügyből figyelhető meg a másik két közsférabeli ághoz képest 25–30 százalékkal alacsonyabb kilépés. (A részletes becslési eredményeket lásd az eredeti *Elekt-Szabó* [2013] tanulmányban.)

### **A felülképzettség valószínűsége az új munkahelyen**

Gyakori állítás a közsférát elhagyókkal kapcsolatban, hogy nagy arányban végzettségüknél rosszabb munkát fogadnak el távozásuk után (például tanárból adminisztrátor lesz). A közsférából versenyszférába való átmenet lehetőséget nyújt ennek vizsgálatára is: ha az átlépettek körében kimutatható, hogy nagyobb arányban rendelkeznek magasabb végzettséggel a munkakör által megköveteltnél, akkor ez a közsférabeli munkaerő – versenyszférához viszonyított – alacsonyabb minőségére utalhat.

A kérdés MEF-adatbázis alapján történő vizsgálatára minden foglalkozási csoporthoz (négyjegyű FEOR-kódhoz) definiáljuk a medián végzettségi szintet, azaz az abban a csoportban dolgozó foglalkoztatottak végzettségének mediánját. Akkor beszélünk felülképzettségről, ha egy foglalkoztatott magasabb végzettségű, mint a munkakörének megfelelő végzettség medián-szintje. A felülképzettség tehát nemcsak a munkavállaló, hanem a foglalkozási csoport jellemzője is: például a közsférában – az érvényes FEOR-bontás részletezettsége mellett – a legalább érettségizettek körében lényegesen kisebb a felülképzettség, mint a versenyszférában. Összességében a közsfé-



rában dolgozók 14 százaléka, míg a versenyszférában dolgozók 25 százaléka „felülképzett”.

Az tehát nem meglepő, hogy a közsférából váltók (pontosabban a közsférából a versenyszférába munkakört is váltók) a közsféra 14 százalékos arányánál nagyobb mértékben, körülbelül 37–39 százalékosan lesznek felülképzettek új munkahelyükön. Ez a nyers arány a versenyszférán belül munkakört és ágazatot váltók felülképzettségének arányához (30 százalékos) képest is szignifikánsan magasabb. Ugyanakkor, ha kontrollálunk a felülképzettséget meghatározó egyéb tényezőkre (legfőképpen a végzettségre), akkor a közsférából és a versenyszférából váltók között meglevő felülképzettségi különbség lényegében eltűnik. Ezt mutatják a 2.4.2. táblázat logit regressziós modelljei.

**2.4.2. táblázat: A közsférából a versenyszférába, illetve a versenyszférából ugyanoda váltók felülképzettségi esélyének vizsgálata az új munkahelyen (logit modellek)**

	Esélyhányados	
<b>Nyers esélyhányados</b>		
Közsféra	1,664***	(0,147)
<b>Kontrollváltozókat tartalmazó modell</b>		
Közsféra	1,040	(0,108)
Végzettség (referenciakategória = szakiskola)		
Érettségi	7,313***	(0,349)
Felsőfokú	13,627***	(0,987)
A minta elemszáma	14 063	
LR $\chi^2$	2237,1	
Pseudo $R^2$	0,1726	

Függő változó: felülképzett-e? Logit becslés súlyozás nélkül.

Minta: másik munkakörbe és (versenyszférabeli) ágazatba lépő személyek, közmunkások nélkül.

Megjegyzés: A táblázat az esélyhányadosokat mutatja, zárójelben a standard hibák.

Nyers esélyhányados: a közsférából váltók *versus* versenyszférából versenyszférába váltók felülképzettségi esélyhányadosa.

Kontrollváltozókat tartalmazó modellben a végzettségen túli változók év, nem, életkor és négyzete, előző munkahelyen eltöltött idő legalább két év. A kontrollváltozók becsült paraméterértékeit lásd az *Elek és szerzőtársai* (2013) tanulmányban. A kontrollok között nem szerepel az alapfokú végzettség, mert ő definíció szerint nem lehetnek felülképzettek.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Forrás: Saját számítások a KSH munkaerő-felmérésének 1998–2010. évi adatai alapján.

Látható, hogy a közsférából a versenyszférába távozók felülképzettségi arányának nyers esélyhányadosa a versenyszférán belül mozgókhoz képest 1,66 (erősen szignifikáns), ami a végzettségre és egyéb jellemzőkre való kontrollálás után 1,04-re csökken, és elveszti szignifikanciáját. Ha tehát azonos végzettségű embereket hasonlítunk össze, akkor nem igaz az a közkeletű vélekedés, hogy a közsférából érkezők nagyobb arányban kerülnének „rosszabb” mun-



kakörökbe, mint a versenyszférán belül váltók. Ez a vélemény azért alakulhatott ki, mert a közsférában felülreprezentáltak a diplomások, akik – természetesen – nagyobb eséllyel lesznek felülképzettek az új munkahelyükön, mint az alacsonyabb végzettségűek.

### Következtetések

Ebben az alfejezetben megállapítottuk, hogy a közsféra mind a munkanélküliségbe, mind a más munkakörbe való áramlás tekintetében jóval stabilabb volt a versenyszféránál 1998 és 2010 között. Kérdésként merült fel, hogy e nagyobb stabilitás együtt járt-e a közsféra egészének kontraszelektációjával, a közsférabeli dolgozók „gyengébb” minőségével. Ezt egyrészt a munkanélküliségbe kerülők újraelhelyezkedési esélyei, másrészt a közsférából a versenyszférába áramlók vizsgálatával elemeztük.

Eredményeink azt mutatják, hogy a közsféra állásvesztőinek újraelhelyezkedési intenzitása mérsékelten (5–25 százalékkal) kisebb, mint a versenyszférából kikerülteké, de ez a különbség a magasabb képzettségi szinteken eltűnik. Hasonlóan, a közsférából a versenyszférába kerülők felülképzettségi aránya – a végzettség és egyéb jellemzők kiszűrése után – már nem nagyobb a versenyszférán belül más munkakörbe kerülőkhöz képest. Tehát a becslések nem erősítik meg azt a közkeletű vélekedést, hogy a közsférában dolgozók távozásuk után lényegesen nehezebben találnak munkát, és az átlagnál lényegesen nagyobb számban vállalnak el képzettségükönél rosszabb állást. Eredményeink annak fényében különösen érdekesek, hogy az esetleg felmerülő – a közsférából elbocsátottak lényegesen kisebb arányából következő – szelekciós torzítás miatt becslési stratégiánk inkább felülbecsüli a két szektor közötti (abszolút) minőségi különbségeket. A közsféra stabilitásával összefügg ugyanakkor, hogy a bármilyen okból a közsférát elhagyók lényegesen – a kontrollváltozók hatásának kiszűrése után is – 20–40 százalékkal kisebb intenzitással lesznek újra foglalkoztatottak, mint a versenyszférát elhagyók, mert például a nyugdíj melletti foglalkoztatás jelentősen kisebb a közsférából kilépők esetében.

2010 és 2013 között a közsféra létszáma a KSH munkaerő-felmérése szerint összességében emelkedett, de ennek jelentős részét a közmunkások létszámának bővülése okozta. A későbbiekben érdekes lesz megvizsgálni, hogy az állásukat elvesztő, közsférabeli dolgozók újraelhelyezkedési esélyei miként változtak a 2010 óta eltelt időszakban, amikor a gazdaság a 2007 óta tartó stagnálás, majd visszaesés után fokozatosan növekedési pályára állt. Ehhez szükség lesz a munkaerő-felmérés 2013-ig kiterjesztett paneladatbázisára, valamint egy olyan egyéni szintű adminisztratív járulékfizetési adatbázisra, amely már 2013-ig tartalmaz információt a munkavállalókról. Azonban a jelen fejezet írásának idején a járulékfizetési adatbázis tisztított formában csak 2008-ig áll rendelkezésre.

## 2.5. Miért választják munkahelynek a közsférát?

### A szubjektív szempontok szerepe

MOLNÁR GYÖRGY & KAPITÁNY ZSUZSA

A munkavállalók köz- és a magánszféra közötti választását az elérhető jövedelem kívül más tényezők is befolyásolják. Fontos objektív tényező a közsféra viszonylag nagyobb igénye a magasán képzett munkavállalók iránt. A szubjektív tényezők közül legfontosabb a közsféra nagyobb biztonsága, több értelemben is: nagyobb az állás biztonsága, szabályozottabbak a munkakörülmények, kiszámíthatóbbak az előrejutási lehetőségek. Akinek ezek fontos szempontok, akár béráldozat árán is szívesebben választja munkahelyül a közsférát. Fontos szubjektív különbség az is, hogy a közsférában dolgozókat gyakran a hivatástudat, az általánosanál erősebb társadalmi felelősségérzet is motiválja a közsféra választásában.

A választást családi körülmények is befolyásolhatják. Számos olyan élethelyzetet azonosítunk, amelyek ezt a hipotézist támasztják alá. A társadalmi felelősségérzettel kapcsolatos motivációk meglétét és hatását közvetve, az önkéntes munkavégzésen, valamint a jövedelem-újraelosztáshoz való viszonyon keresztül vizsgáljuk.

Három, egymáshoz kapcsolódó kérdéskört vizsgálunk. 1) Milyen családi szempontok befolyásolják a közsférában való elhelyezkedést? 2) Kimutatható-e, hogy a közsférában dolgozók másokhoz képest nagyobb mértékben végeznek önkéntes munkát? 3) Kimutathatók-e a közsférában dolgozóakra jellemző sajátosságok a jövedelmek állami újraelosztásához fűződő viszonyban?<sup>1</sup>

### Irodalmi előzmények

*Bellante–Link* (1981) állapította meg először, hogy a kockázatkerülő emberek nagyobb valószínűséggel választják munkahelyül a köz-, mint a magánszférát. Vizsgálatuk egyik fő motivációját *Bloch–Smith* (1977) eredménye szolgáltatta, amely szerint – *ceteris paribus* – a közsférában dolgozók esetében kisebb a munkanélkülivé válás valószínűsége, mint a magánszférában. *Gregory–Borland* (1999) ezzel kapcsolatban egy interpretációs problémára hívta fel a figyelmet: *Bellante–Link* (1981) eredményei csupán azt bizonyítják, hogy a közsférában dolgozók nagyobb arányban kockázatkerülők, mint a magánszférában dolgozók. Lehetséges azonban, hogy valójában fordított a hatásmechanizmus, a közsféra jobban kedveli a kockázatkerülő alkalmazottakat. Sőt, felmerül egy harmadik magyarázat is: a közsférában dolgozók a munkakövetelmények jellege következtében válnak kockázatkerülővé. A kockázatkerülést befolyásoló tényezőket vizsgálja *Hartog–Ferrer-i-Carbonell–Jonker* (2002): a közsférában dolgozók a leginkább,

<sup>1</sup> Az alfejezet rövidített és egyszerűsített változata a *Molnár–Kapitány* (2013) cikknek. Ez bővebb irodalomelemzést és leíró statisztikákat is tartalmaz.

míg a vállalkozók a legkevésbé kockázatkerülők, köztük helyezkednek el a magánszféra alkalmazottai.

A biztonság mellett a társadalmi hasznosság érzése is szerepet játszhat a közszféra munkahelyül választásában. Számos elemzés mutatta ki, hogy a közszférában dolgozók körében relatíve erősebb motivációt jelent a társadalmilag hasznos munka végzése (lásd például *Dixit*, 2002). Dixit megállapítja, hogy ez a motívum sokkal erősebb az egyes intézmények létrehozásának korai szakaszában, mint későbbi működésük során, és inkább jellemző a közvetlenül az emberekkel foglalkozókra, mint a vezetőkre.

A társadalmi felelősségérzet és a köz-, illetve magánszférában történő munkavállalás kapcsolatát a kutatások nagy része a társadalmi felelősségérzetre vonatkozó kérdések alapján vizsgálta. Itt felmerülhet az a probléma, hogy a közszférában dolgozók a rájuk irányuló társadalmi elvárásoknak megfelelően válaszolnak. *Buurman–Dur–Van den Bossche* (2009) egy kísérlet keretében megfigyelt magatartás során mutatja ki, hogy a közszféra pályafutásuk elején álló dolgozóiban az átlagnál nagyobb a másokon segítés szándéka.

A jövedelmi egyenlőtlenségek nagyságának és dinamikájának érzékelése és megítélése erőteljesen befolyásolja a jövedelmek újraelosztása iránti igényt (lásd például *Meltzer–Richard*, 1981), amiben ily módon kifejezésre juthat a társadalmi felelősségérzet. Ezt többnyire a következő kérdéssel tesztelik: „Egyetért-e azzal, hogy a kormány csökkentse a jövedelemkülönbségeket?” Az erre adott választ számos további tényező befolyásolja: az abszolút és relatív jövedelmi-vagyoni helyzet és mobilitás, a jövőre vonatkozó várakozások, az egyéni életút, képzettség, családszerkezet és így tovább. A kérdés irodalmát részletesen áttekinti *Alesina–Giuliano* (2010), a problémakört magyar adatokon vizsgálta *Molnár–Kapitány* (2007). Különböző országokban más és más szempontok játszhatnak fontos szerepet, de az egyértelmű, hogy egyrészt a jövedelem növekedésével, másrészt a jövőre vonatkozó pozitívabb várakozásokkal csökken az újraelosztás támogatottsága.

Kevés olyan elemzés található, amelyik az újraelosztáshoz való viszony oldaláról vizsgálja a közszféra mint munkahely szerepét. *Jaime-Castillo* (2008) spanyol adatokon pozitív, de nem szignifikáns hatást talált a közszférabeli munkahely és a jövedelem-újraelosztás iránti igény között. *Finseraas–Ringdal* (2012) viszont 23 európai ország, köztük Magyarország, adatait elemezve, nagyon szoros kapcsolatot talált. Elemzésük szerint a közszférában dolgozók – *ceteris paribus* – inkább hívei a jóléti államnak, mint a többiek. A nemzetközi összehasonlításban a magyar adatok paradox helyzetet mutatnak. Magyarország azok közé az országok közé tartozik, ahol viszonylag nagy az igény a jóléti állam sokrétű szerepére. Ezzel szemben, ha egy 0 és 10 közötti skálán kell megadni az adók és a jóléti ellátások kívánatos mértékét, akkor Magyarországon kapjuk a legalacsonyabb értékeket. Az ellentmondás egyik lehetséges magyarázata az adótudatosság alacsony szintje, a szolgáltatások adóárának

alulértékelése (lásd erről *Csontos–Kornai–Tóth*, 1998, *Gábor és szerzőtársai*, 2007 és *Tóth*, 2009). A jelenséghez hozzájárulhat, hogy Magyarországon nemzetközi összehasonlításban rendkívül alacsony az intézményekbe vetett bizalom (*Tóth*, 2009). Ennek következtében úgy vélik, hogy valójában jóval több jóléti szolgáltatást lehetne finanszírozni a befizetett adókból.

A magyar köztisztviselők helyzetét vizsgálta *Linder* (2010). Dolgozatában hivatkozott egy 2003-ban, közszolgálati dolgozók körében készített felmérésre, amelyben azt a kérdést tették fel, hogy melyek a köztisztviselői munka legvonzóbb elemei. Legtöbbször a munka közösségi hasznát említették (a válaszadók 75 százaléka), ezt követte a foglalkoztatás biztonsága (70 százalék) és csak ezután következtek a pénzbeli juttatásokkal kapcsolatos szempontok. A szerző is felvetette azonban azt a gyanúját, hogy a közösségi haszon ilyen gyakori említése nem az elvárásokhoz igazodásból adódik-e (*Linder*, 2010, 203–204. o.). A gyakori átszervezések, alkalmanként nagyarányú leépítések, az elmozdíthatatlanság elvének csorbítása felveti ugyanakkor a kérdést, hogy a közszférabeli munkahely nagyobb biztonsága valóban érvényes-e még Magyarországon.

## Az adatokról

Elemzésünkhöz a KSH 2005–2006. évi, kétéves EU–SILC (*European Union Statistics on Income and Living Conditions*) háztartásipanel-felvétel magyar adatait használtuk. A minta mintegy 5000 háztartás és 13 300 személy adatait tartalmazza, közülük 12 800 fő mindkét évben szerepel. A fenti két évnek a kiválasztását az indokolta, hogy a 2006. évi adatfelvételbe néhány, az élettel való elégedettségre és a jövedelem-újraelosztáshoz való viszonyra vonatkozó kérdés is bekerült. A 2006. évi kérdőív tartalmaz egy, az önkéntes munkára vonatkozó kérdést, és mindkét évben ismerjük a munkahely tulajdoni jellegét is. Az elemzések során a közszféra magában foglalja a köztisztviselőket, a közalkalmazottakat, valamint az állami vagy önkormányzati cégek dolgozóit. A számításokhoz használt háztartási jövedelmet az úgynevezett OECD1 ekvivalenciakálával állítjuk elő, mivel ez tükrözi leginkább a magyar viszonyokat (lásd erről *Cseres-Gergely–Molnár*, 2008).

## Miért választják munkahelyül a közszférát? A családi szempontok szerepe

Olyan élethelyzetekben, amikor különösen fontos a munkahely stabilitása és a munkavégzés körülményeinek kiszámíthatósága, a közszféra munkahelyként való választása előnyösnek bizonyulhat. Ilyen élethelyzet lehet a *gyereknevelés*, a többi családtag *egészségi állapota* vagy tartós, nem a munkából következő betegség megléte, valamint a *munkahely biztonsága* iránti – családi körülményekből fakadó – igény. Az egészségi állapotot tekintve, a tartós – de a munkavállalást nem kizáró – betegségekben szenvedők várhatóan inkább

a közsférában vállalnak munkát. A saját betegségen kívül szempont lehet az is, hogy van-e a családban tartós beteg, akinek a gondozásával kapcsolatos feladatok is befolyásolhatják a munkahelyválasztását.

A közsférában dolgozók körében sokkal kisebb azok aránya, akik korábban munkanélküliek voltak, mint a magánszférában alkalmazottak között (28, illetve 42 százalék), aminek az eltérő iskolázottsági összetételén kívül az lehet az oka, hogy a közsféra munkahelyei stabilabbak, innen kevésbé válnak munkanélkülivé a dolgozók, és a közsféra sokkal kisebb arányban rekrutál a munkanélküliek közül. A kétéves panel nagyon rövid ahhoz, hogy általános következtetéseket vonhassunk le belőle, de jelzésértékű, hogy míg 2006-ban a közsférában alkalmazottaknak csak 2,6 százaléka volt előző évben munkanélküli, addig a magánszférában alkalmazottak körében ez az arány 5,9 százalék. A biztonság iránti igénnyel kapcsolatosan tehát releváns tényező lehet valamelyik családtag korábbi munkanélkülisége.

A vizsgált személyek körét az alkalmazottakra szűkítettük, a magánszférában dolgozók közül elhagyva egyrészt a vállalkozókat, másrészt az alkalmi munkából élőket. Adatállományunkban az alkalmazottak mintegy 35 százaléka dolgozik a közsférában. Logisztikus modellel becsültük, hogy mely tényezők és milyen mértékben befolyásolják annak a valószínűségét, hogy valaki a köz- vagy a magánszférában helyezkedik-e el. A becslés eredményét bemutató *2.5.1. táblázatban* nem az együttthatókat, hanem az ezek alapján becsült marginális hatásokat közöljük. (Folytonos változók esetében a marginális hatás a magyarázó változó egységnyi növelésének az átlagos hatását mutatja. A többértékű kategóriaváltozók esetében a referenciacsoporthoz viszonyítunk, tehát például 46,5 százalékpont a különbség annak a – százalékban kifejezett – valószínűsége között, hogy egy egyetemi végzettségű nő a közsférában dolgozzon, mint egy legfeljebb szakmunkás végzettségű férfi. A kétértékű változók esetében a bekövetkezés valószínűség-növelő, vagy -csökkentő hatását mutatja a marginális hatás.)

Minden életév – az egyéb magyarázó tényezőket változatlanul tételezve – átlagosan fél százalékkal növeli annak a valószínűségét, hogy valaki a közsférában dolgozzon. A legfeljebb szakmunkás, valamint a szakközépiskolai végzettségű nők esetében egyaránt 8–9 százalékponttal nagyobb a valószínűsége, hogy a közsférában dolgoznak, mint a megfelelő végzettségű férfiak. A legmagasabb iskolai végzettségként gimnáziumi érettséggel rendelkező férfiak azonban lényegében ugyanolyan valószínűséggel kerülnek a közsférába, mint a hasonló végzettségű nők, a két érték közötti különbség statisztikailag nem szignifikáns. Ez azt jelenti, hogy a szakmával nem rendelkező, gimnáziumban érettségizett férfiak számára a közsféra relatíve jobb esélyeket nyújt, mint a magánszféra. A férfiak esetében a gimnáziumi vagy főiskolai végzettséggel rendelkezők között ebből a szempontból nincs különbség.

**2.5.1. táblázat: A köz- és a magánszféra közötti választást befolyásoló tényezők az alkalmazottak körében, 2006**  
(logit becslés, függő változó: közsféra munkahelyül választása, N = 4200)

Változó	Marginális hatás (százalék)
Életkor	0,5***
Legfeljebb szakmunkás végzettségű férfi	referenciacsoport
Legfeljebb szakmunkás végzettségű nő	8,3***
Szakközépiskolai, technikai érettségi, férfi	8,9***
Szakközépiskolai, technikai érettségi, nő	17,6***
Gimnáziumi érettségi, férfi	21,2***
Gimnáziumi érettségi, nő	24,1***
Főiskolai végzettségű férfi	24,2***
Főiskolai végzettségű nő	40,9***
Egyetemi vagy magasabb végzettségű férfi	34,2***
Egyetemi vagy magasabb végzettségű nő	46,5***
Egyedülálló	-0,1
Házaspár gyerek nélkül	-3,3
Házaspár gyerek(ek)kel	1,5
Egyedülálló szülő gyerek(ek)kel	7,7**
Egyedülálló szülő gyerek(ek)kel + más felnőtt	0,9
Házaspár nélküli élettársas háztartás	-6,3**
Egyéb háztartástípus	referenciacsoport
Házas- vagy élettársa a közsférában dolgozott előző évben	11,5***
Tartósan beteg	6,4***
Házas-/élettársa vagy gyereke a háztartásban tartósan beteg	7,3***
Férje volt munkanélküli a feleség 40 éves kora előtt	7,3**
Felesége volt munkanélküli a férj 40 éves kora előtt	3,7
Regionális munkanélküliségi ráta logaritmusa	10,9***
Pszéudo $R^2$	0,127

Megjegyzés: Háztartásokra klaszterezett, robusztus becslést alkalmaztunk. A becsült esélyhányadosok és standard hibáik megtalálhatók Molnár–Kapitány (2013) 1. táblázatában.

\*\*\* 1 százalékos szinten, \*\* 5 százalékos szinten szignifikáns.

A férfiak és nők között kiugróan nagy különbséget a felsőfokú, különösen a főiskolai végzettségűek között találunk. A főiskolai végzettségű nők mintegy 15 százalékponttal nagyobb valószínűséggel dolgoznak a közsférában, mint a hasonló végzettségű férfiak, míg az egyetemi végzettségűek körében a különbség valamivel kisebb: 12 százalékpont. A végzettség növekedésével növekszik az esélye annak, hogy valaki a közsférában dolgozzék.

A gyerekek száma szerint semmilyen sajátosságot nem találtunk, két olyan családtípus van azonban, amelyik a többitől eltérő módon viselkedik. A gyerekeket egyedül nevelő szülők nagyobb eséllyel dolgoznak a közsférában, mint a más típusú háztartásban élők. Ez a hatás már nem érvényesül, ha más felnőtt (például felmenő rokon) is van a háztartásban. Ez az eredmény azt mutatja, hogy a közsféra a magánszféránál jobb lehetőséget nyújt az egyedülálló szü-



lők számára a gyerekneveléssel kapcsolatos feladatok megoldására, ezért ők szívesebben helyezkednek el itt, mint a magánszférában.

Azokban a háztartásokban viszont, ahol élettársak (tehát nem házastársak) élnek együtt, kisebb az esélye a közsférában való elhelyezkedésnek, mint a többi háztartásban. Magyarazatként elképzelhető, hogy azok számára, akiknek általában kevésbé fontos a formalizált biztonság, kevésbé fontos az is, hogy társkapcsolatukat házassággal formalizálják, és az is, hogy nagyobb biztonságot nyújtó munkahelyen dolgozzanak.

Azok, akiknek saját közlésük szerint van valamilyen tartós egészségi problémájuk, szignifikánsan nagyobb valószínűséggel dolgoznak a közsférában, mint akiknek nincs. Ennek egyik oka lehet, hogy a tartós betegséggel küzdők számára jobb munkalehetőséget biztosít a közsféra, a másik pedig, hogy a közsférában sokkal nagyobb gondot fordítanak az egészségi okokból hátrányos helyzetűek foglalkoztatására. A bemutatott hatás nem csak a saját betegség esetén érvényesül, azok között is nagyobb a közsférában való elhelyezkedés valószínűsége, akiknek maguknak nincs ugyan tartós betegségük, de a házas- vagy élettársuknak vagy gyereküknek van.

Azok a nők, akiknek a férjük a feleség 40 éves kora előtt (40 évnél fiatalabban esetében bármikor) volt munkanélküli, nagyobb eséllyel dolgoznak a közsférában, mint mások. Hasonló szignifikáns hatást sem az élettársak, sem a férfiak esetében (a feleségre vonatkozóan) nem tapasztaltunk.

Végül a regionális hatásokról szólva, a nemzetközi tapasztalatok többségétől eltérően Magyarországon a fővárosban élők kisebb valószínűséggel kerülnek a közsférába, mint a többiek. (Pontosabban, ez csak a közalkalmazottakra áll fenn, a köztisztviselőkre nem.) A jelenség a munkanélküliség területi megoszlásával van összefüggésben. Minél magasabb valahol a munkanélküliség, annál nagyobb az esélye annak, hogy az alkalmazottak a közsférában dolgoznak. Az ország számos kistérségében a közsférán kívül alig van munkalehetőség.

Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy a közsféra munkahelyül választását túlzott leegyszerűsítés csupán egyéni kockázatkerülő hajlammal magyarázni, az sok esetben családi és nem egyéni stratégiák következménye. Ezek a stratégiák azonban csak akkor maradhatnak hosszú távon érvényesek, ha a közsféra ténylegesen nagyobb biztonságot nyújt a vázolt élethelyzetekben. Ebben a vonatkozásban ellenkező hatásirányú folyamatok zajlottak az elmúlt években: a válság, a növekvő munkanélküliség növelte a közsféra biztonsági előnyét a versenyszférában szemben, ugyanakkor a gyakori átszervezések, az elmozdíthatatlanság elvének további csorbítása ellenkező irányban is hathatott.

### **Önkéntes munkavégzés**

Az önkéntes munkavégzést a társadalmi elkötelezettség egyik lehetséges közelítő változójának tekintjük. Az önkéntes munkát végzők aránya meglehetősen alacsony, és csak kevesebb mint felük folytat havonta vagy annál sűrűb-



ben ilyen tevékenységet. Az önkéntes tevékenység gyakorisága a teljes felnőtt népesség körében alig 15, az aktív keresők között 18 százalék.

Az önkéntes munkavégzést meghatározó tényezők becslési eredményeit mutatja be a 2.5.2. táblázat. Modellünket a *teljes* felnőtt népességre, nem csak az alkalmazottakra becsültük. Feltételeztük, hogy a közéleti aktivitás, az önkéntes munka a családon belül halmozódik. Ennek vizsgálatához előállítottunk egy mutatót, amely azt méri, mekkora azoknak az aránya a háztartáson belül a felnőttek között, akik önkéntes munkát végeznek. Az ezzel a változóval kiegészített modell található a táblázat 2. számoszlopában.

A közoktatás, kutatás, kultúra területén dolgozók mintegy 10 százalékponttal nagyobb valószínűséggel végeznek önkéntes munkát, mint a magánszférában alkalmazottak. Az egészségügyben és szociális ellátásban dolgozók esetében a különbség mintegy 6 százalékpont. Ami viszont meglepő: a közigazgatásban és a magánszférában dolgozók között nincs érdemi különbség az önkéntes munkát illetően, a közigazgatásban dolgozók esetében *nem mutatható ki* az átlagnál nagyobb társadalmi elkötelezettség. Ez az eredmény igazolja Linder (2010) korábban ismertetett felvetésének jogosságát, amely szerint kérdőíves kikérdezés esetén a köztisztviselők hajlamosak a vélt elvárások szerint válaszolni. A közvetett, az önkéntes munkavégzésen alapuló mérés minden bizonnyal realisabb képet ad.

A közdolgozók esetében kérdés, hogy az aktivitás valóban önzetlen és belülről fakadó-e, vagy a munkahely kényszeríti ki a többletmunkát. Ezt a régi és új közdolgozók összehasonlításával vizsgáltuk a már említett *Molnár–Kapitány* (2013) cikkben. Itt nem térünk ki a részletekre, az eredmények alapján megalapozottnak tűnik az az állítás, hogy ha van is munkahelyi elvárás, a humán szolgáltatásokban munkát vállalók társadalmi elkötelezettsége valóban magasabb másokénál.

A 2.5.2. táblázat alapján érdemes röviden áttekinteni, hogy milyen más tényezők befolyásolják az önkéntes munkavégzést. A tanulók körében (itt főleg felsőfokú képzésen résztvevőkről van szó) kiemelkedően magas az önkéntes munkavégzés, utána csökken, majd az életkor előre haladtával kis mértékben növekszik. Az iskolai végzettséggel növekszik az önkéntes munkát végzők aránya, különösen igaz ez a felsőfokú végzettségűekre. Az önkéntes munka részben a gyerekekhez kapcsolódik. A községekben nagyobb az önkéntes munka valószínűsége, mint a városokban, különösen Budapesten. A jövedelmi helyzetnek nincs szerepe. A családon belüli hatások viszont nagyon erősek.

Az elmúlt időszak fejleményei, a radikális átszervezések, a központosítás erősítése nagy valószínűséggel csorbítják a hivatástudat mint szempont érvényesülését. A hipotézis ellenőrzése érdekében fontos volna, hogy a háztartási adatfelvételek néhány évenként ismét tartalmazzanak az önkéntes munkára és a társadalmi elkötelezettség mérésére alkalmas egyéb tényezőkre vonatkozó kérdéseket is.

**2.5.2. táblázat: Az önkéntes munkavégzést befolyásoló tényezők a felnőtt népesség körében (logit becslés, függő változó: végez-e önkéntes munkát, N = 10 664)**

Függő változó: végez-e önkéntes munkát	Marginális hatás (százalék)	
	1. modell	2. modell
Magánszférában alkalmazott	referenciacsoporth	
Közigazgatásban dolgozó	1,3	0,7
Közükatatás, K + F, kultúra	10,7***	9,5***
Egészségügy, szociális ellátás	6,3***	5,9***
Egyéb közszféra	1,4	2,0
Vállalkozó	1,9	0,6
Alkalmi munkás, közhasznú foglalkoztatott	6,8**	6,8***
Nyugdíjas	0,6	0,6
Tanuló	14,8***	11,0***
Egyéb munkanélküli és inaktív <sup>a</sup>	-1,4	-1,0
Háztartási jövedelem logaritmus	1,7	0,7
19-29 éves nem tanulók <sup>b</sup>	referenciacsoporth	
30-39 éves	6,6***	5,7***
40-49 éves	8,2***	5,2***
50-59 éves	9,3***	7,8***
60-69 éves	8,9***	7,7***
70 éves vagy idősebb	6,8***	6,4***
Rossz az egészségi állapota	-6,2***	-5,3***
Nő	-0,9	-0,7
Legfeljebb általános iskolai végzettség	referenciacsoporth	
Szaktmunkás	6,0***	4,6***
Szakközépiskolai érettségi	11,0***	8,8***
Gimnáziumi érettségi	9,9***	7,8***
Főiskola	18,3***	14,7***
Egyetem	17,8***	13,3***
Nincs 15 éven aluli gyerek a háztartásában	referenciacsoporth	
1 gyerek	5,1***	2,5***
2 gyerek	6,7***	3,2***
3 gyerek	10,2***	5,6***
4 vagy több gyerek	8,1	4,5
Háztartásában rajta kívül önkéntes munkát végző felnőttek hányada <sup>c</sup>	-	21,0***
Budapest	referenciacsoporth	
Megyei jogú város	4,3***	3,4***
Egyéb város	2,6*	2,3**
Község	9,1***	6,8***
Pseudo R <sup>2</sup>	0,098	0,189

Megjegyzés: Lásd a 2.5.1. táblázathoz fűzött megjegyzéseket.

<sup>a</sup> Ide tartoznak: nem közfoglalkoztatott munkanélküliek, gyereket gondozók, háztartásbeliek, egyéb nem dolgozók.

<sup>b</sup> A nagykorú tanulók 99 százaléka 19-29 év közötti, így – mivel a tanulók külön változóban szerepelnek – a referenciacsoporthot a nem tanuló 19-29 évesek jelentik.

<sup>c</sup> A mutató előállításán során azoknak a felnőtteknek a számát, akik végeznek önkéntes munkát, elosztottuk a háztartás felnőtt tagjainak a számával. Ennek során az érintett személyt sem a számlálóban, sem a nevezőben nem vettük figyelembe. Ha nincs több felnőtt a háztartásban, akkor a mutató értéke 0.

\*\*\* 1 százalékos szinten, \*\* 5 százalékos szinten, \* 10 százalékos szignifikáns hatások.

## A jövedelem-újraelosztáshoz való viszony és a közszféra

A jövedelem-újraelosztással kapcsolatban kétféle kérdésre válaszoltak az adatfelvétel résztvevői: „Egyetért-e azzal, hogy az államnak korlátoznia kell a gazdagok jövedelmét?” és „Egyetért-e azzal, hogy az államnak nagyobb jövedelmet kellene a szegényeknek juttatnia?”. Hasonló vizsgálatot 2002-ben is végeztünk, lásd *Molnár–Kapitány* (2007). A 2002 és 2006 közötti négy év alatt jelentősen, mintegy 10 százalékponttal megnőtt az *alapvetően egyetért* választ adók aránya mindkét kategóriában, az *inkább egyetért* rovására (2.5.3. táblázat), a teljesen vagy részben egyetértők aránya 2006-ban már 91, illetve 80 százalék.

**2.5.3. táblázat: A jövedelem-újraelosztáshoz való viszony megoszlása, 2002 és 2006 (százalék)**

	Nagyobb jövedelem a szegényeknek		Gazdagok jövedelmének korlátozása	
	2002	2006	2002	2006
Alapvetően nem ért egyet	4	3	6	9
Inkább nem ért egyet	7	6	14	11
Inkább egyetért	29	21	30	21
Alapvetően egyetért	60	70	50	59
Összesen	100	100	100	100

Kiinduló hipotézisünk az volt, hogy a közszféra dolgozói inkább hívei a jövedelem-újraelosztásnak, mint mások. Ennek több oka is lehet: a társadalmi elkötelezettségből adódóan az egyenlőtlenségek csökkentése iránti igény; a szegények iránti szolidaritás; a közszféra és így a saját munkájuk finanszírozása is a jövedelmek újraelosztásából ered; a gazdagokkal szembeni irigység.

A jövedelem-újraelosztás két irányához való viszonyt először rendezett logit modell segítségével vizsgáltuk, a számítások eredményei megtalálhatók a *Molnár–Kapitány* (2013) cikkben. Elvégeztünk egy egyszerűbb számítást is, amelyben összevontuk az *alapvetően egyetért* kategórián kívüli három választ. A kétféle számítási eredmény között nincs fontos minőségi eltérés, de ez utóbbi változatban könnyebb bemutatni és értelmezni a marginális hatásokat, amelyeket a 2.5.4. táblázat tartalmaz.

Eredeti feltevésünkötől eltérően a magánszférában alkalmazottakhoz viszonyítva a közszférában dolgozók közül egyedül az egészségügyi és szociális ellátásban dolgozók hívei inkább a jövedelmek újraelosztásának. Ők is elsősorban a gazdagok jövedelmének korlátozásával értenek inkább egyet. Felmerülhet a kérdés, hogy miért van az egészségügyi, szociális ellátás, illetve az oktatás, tudomány, kultúra területén dolgozók között e téren különbség. Az irodalom ismertetése során említettük, hogy a jövedelmek újraelosztáshoz való viszony kapcsolódhat az egyenlőtlenségek percepciójához és megítéléséhez. Eredményünk arra utalhat, hogy ez a humán szolgáltatás két területén eltérő.

**2.5.4. táblázat: A jövedelem-újraelosztáshoz való viszonyt befolyásoló tényezők a felnőtt népesség körében (logit becslés, függő változó: jövedelem-újraelosztáshoz való viszony kétértékű változója, N = 10 219)**

Változó	Marginális hatás (százalék)	
	többletjövedelem a szegényeknek	gazdagok jövedelmének korlátozása
Magánszférában alkalmazott	referenciacsoporthoz	
Közigazgatásban dolgozó	1,1	-1,7
Közügy, K + F, kultúra	-0,4	2,3
Egészségügy, szociális ellátás	5,6*	8,4**
Egyéb közfű	3,7	3,0
Vállalkozó	-3,5	-8,0***
Alkalmi munkás, közhasznú foglalkoztatott	0,0	1,4
Nyugdíjas	0,9	2,6
Tanuló	-8,4***	-8,1***
Egyéb munkanélküli és inaktív	1,6	5,5***
Háztartási jövedelem logaritmus	-7,8***	-10,2***
Kor	-0,1	0,1
Rossz az egészségi állapota	4,9***	5,1***
Nő	1,4*	1,0
Legfeljebb általános iskolai végzettség	referenciacsoporthoz	
Szaktanulás	-1,4	2,8*
Szakközépiskolai érettségi	-6,4***	-5,1***
Gimnáziumi érettségi	-7,9***	-3,5*
Főiskola	-13,0***	-14,7***
Egyetem	-13,5***	-21,5***
Nincs 15 éven aluli gyerek a háztartásában	referenciacsoporthoz	
1 gyerek	0,5	-3,9*
2 gyerek	-9,0***	-9,7***
3 gyerek	0,2	-7,6*
4 vagy több gyerek	-13,8	-3,3
Budapest	referenciacsoporthoz	
Megyei jogú város	7,0***	8,6***
Egyéb város	9,0***	11,3***
Község	9,0***	13,7***
Pseudo R <sup>2</sup>	0,044	0,069

Megjegyzés: Lásd az 2.5.1. táblázathoz fűzött megjegyzéseket. A jövedelem-újraelosztáshoz való viszonyt bemutató kétértékű változó egyik kategóriája az „alapvetően egyetért” választ tartalmazza, a másik a többi együtt.

\*\*\* 1 százalékos szinten, \*\* 5 százalékos szinten, \* 10 százalékos szignifikáns együtthatók.

A vállalkozók a többiekhez képest kevésbé pártolják a gazdagok jövedelmének korlátozását. A tanulók viszont mindkét területen a jövedelem-újraelosztással legkevésbé egyetértők közé tartoznak. Ez minden bizonnyal a tanulói helyzettel, a jövőre vonatkozó pozitív várakozásokkal függ össze. Érdekes, hogy az egyéb inaktívak (köztük a munkanélküliek) támogatói a gazdagok

jövedelmi korlátozásának, de nincs szignifikáns hatás a szegények támogatása esetében.

A jövedelem növekedésével mindkét területen határozottan csökken a jövedelem-újraelosztás iránti igény. A rossz egészségi állapot növeli a jövedelem-újraelosztás iránti igényt, itt minden bizonnyal motiváló tényező az önérték, hiszen a rossz egészségi állapotúak az újraelosztás haszonélvezői közé tartoznak. Az iskolai végzettséggel erőteljesen csökken a jövedelem-újraelosztás iránti igény. A gyerekesek inkább hívei a gazdagok jövedelme korlátozásának. A nagyobb településektől a kisebbek felé haladva növekszik az újraelosztás iránti igény.

Azt láthatjuk tehát, hogy a jövedelem-újraelosztás iránti igényt, valamint az önkéntes munkavégzést meghatározó tényezők sok esetben ellenkező, máskor viszont egy irányba hatnak. A két tényező közötti korreláció 0 közeli, tehát egymástól független jelenségekről van szó. Így az újraelosztáshoz való viszony nem mindig alkalmas a társadalmi elkötelezettség mérésére.

### 2.5.1. A közszférában dolgozók elégedettsége

MOLNÁR GYÖRGY & KAPITÁNY ZSUZSA

A köz- és magánszféra közötti választást az elégedettség mérésével köti össze *Luechinger–Stutzer–Winkelmann* (2007) és (2010). A szerzők abból indulnak ki, hogy az alkalmazottak elsősorban individuális tulajdonságaik szerint kerülnek be az egyes szektorokba, élethelyzetük és preferenciáik alapján választanak – ha választhatnak – a különböző szektorok között, és így többletelégedettséghez jutnak. Azt feltételezik, hogy a közsférát egyrészt a kockázatkerülőbbek, másrészt a valamilyen társadalmi küldetés iránt elkötelezettek igyekeznek elsősorban választani, míg a magánszférába inkább azok törekednek, akik számára fontosabb a dinamikus karrier lehetősége. Így a két szféra az eltérő karakterű munkavállalók számára eltérő módon jelentheti a munkahelyi többletelégedettség forrását. A ténylegesen megvalósuló szelekciót és az ehhez tartozó elégedettséget összehasonlítva egy hipotetikus, véletlenszerű eloszlással és az ehhez tartozó elégedettség értékekkel, igazolták, hogy az önszelekció révén nem elhanyagolható mértékű többletelégedettség keletkezik.

A munkahelyválasztás vizsgálata során felmerül a kérdés, hogy a közszférában nem érhető-e el olyan rejtett előnyök, amelyeket jellegükön fog-

va közvetlenül nem tudunk felmérni. Az ilyen kérdések megválaszolására kiválóan alkalmas lehet az étellel való elégedettség (más terminológiában a szubjektív jóllét) elemzése. *Luechinger–Meier–Stutzer* (2008) a European Social Survey és a Latinobarometer adatai alapján azt vizsgálta, hogy van-e különbség a köz- és a magánszférában dolgozók szubjektív jólléte között. Ha ugyanis a közszférában dolgozók elégedettebbek életükkel, mint a magánszférában dolgozók, akkor az rejtett, a legális jövedelemben nem megjelenő járadékok meglétére, valamint arra utal, hogy a közszférába bejutás nem csak a képzettségtől és képességektől, hanem a kapcsolatoktól is függ. A nemzetközi összehasonlítás során négy országban (Csehország, Görögország, Lengyelország és Paraguay) találtak 5 százaléknál nagyobb elégedettségkülönbséget a közszférában dolgozók javára. Sajnos Magyarországon nem szerepel az összehasonlításban, mert az általuk vizsgált időszakban nálunk nem tették fel a munkahely tulajdoni jellegére vonatkozó kérdést.

Ezért megnéztük, hogy a szubjektív jóllét terén mi a helyzet Magyarországon. Korábbi cikkünkben (*Molnár–Kapitány*, 2006) arra a következtetésre jutottunk, hogy a háztartási reáljövedelem 2000

és 2002 közötti kiugróan nagy növekedése a várt-nál kevésbé emelte a szubjektív jóllét érzését, elsősorban a magánszférában alkalmazottak körében. Ennek az volt az oka, hogy az érintettek bizonytalannak érezték a növekedés tartósságát, a jövőre vonatkozó kilátásokat. Ugyanakkor a szubjektív jóllét szintjében nem volt szignifikáns különbség a köz- és a magánszférában dolgozók között.

Az akkorihoz hasonló módon a 2005–2006-os adatbázis segítségével is megvizsgáltuk ezt a kérdést, és azt állapítottuk meg, hogy Magyarorszá-

gon sem a közszférában dolgozók összessége, sem ezen belül a köztisztviselők körében nincs eltérés a szubjektív jóllét tekintetében a magánszférában alkalmazottakhoz képest. Ez arra utal, hogy Magyarországon a közszférában történő munkavállalás nem jár szisztematikus rejtett előnyökkel. Az EU-SILC adatfelvétel 2013-as hulláma ismét tartalmazott szubjektív kérdéseket. Amint elérhetővé válik ez az adatállomány, meg tudjuk vizsgálni, hogy az elmúlt években történt-e változás ezen a téren.

### 3. A KÖZSZFÉRA MUNKAERŐPIACÁNAK INTÉZMÉNYI KÖRNYEZETE

#### 3.1. Munkajogi trendek – az állásbiztonság garanciáinak lebontása a közszférában

NACSA BEÁTA

Ebben az alfejezetben tágabb munkajogi megközelítésben tekintjük át azt a szabályozási folyamatot, amely a közszférabeli alkalmazottak állásbiztonságának felszámolásához vezetett. Először összefoglaljuk azokat a máig meghatározó tényezőket, amelyek az állásbiztonság garanciáinak kidolgozását indokolták, és amelyek a jogvédelem fenntartását ma is kellően alátámasztják, illetőleg alátámasztanák. Egyaránt szó lesz a függő munkát végző jogalany jogvédelmének szükségességéről, valamint az állásbiztonság garanciái és a közszolgálat semlegessége és szakszerűsége közötti kapcsolatról. Majd összefoglaljuk az indokolás nélküli felmentés bevezetésének, e szabályozás alkotmánybírói és európai bírói megsemmisítésének indokait; foglalkozunk a megsemmisítő döntéseknek formálisan megfelelő, de érdemben azokkal továbbra is ellentétes új szabályozással. Végül röviden kitérünk az állásbiztonság erodálódásának a magyar munkajogi szabályozásban megjelent más folyamataira is. Elsősorban (a folyamatosan változó elnevezésű) köztisztviselői jogviszonyra helyezzük a hangsúlyt, de kisebb terjedelemben kitérünk a közalkalmazotti jogviszonyra is.

#### Az állásbiztonság garanciáinak kialakítását és fenntartását alátámasztó indokok

A mai értelemben vett köztisztviselői jogviszonyt hagyományosan nem tekintették egyenlő felek közötti magánjogi szerződésnek, hanem az állam szuverenitásának elvéből következő, a közjog által szabályozott státusviszonynak. Összegezve ezt a megközelítést, így érvelt: „Az állam és hivatalnoka nem állhatnak egymással szemben, mint egyenrangú szerződő felek. ... A hivatalnok nem csupán az állami akaratnak a végrehajtója, de egyszersmind az államnak megvalósulási formája is.” (*Mártonffy*, é. n., 667. o.) Az állami hivatal az élet teljes hosszára védelmet és stabil jogállást biztosított a köztisztviselőnek.

Az állam különböző jogviszonyainak értelmezésében az állam szuverenitásának elve jelentősen *visszaszorult* a 20. század folyamán. Egyre elfogadottabbá vált a közhatalmi szerv „külső” és „belső” jogviszonyainak megkülönböztetése, sőt a külső jogviszonyok körében felismerték, hogy az állam nemcsak közhatalmat gyakorló alanyként jelenhet meg, hanem magánféli minőségben is,



például bérleti vagy adásvételi szerződés megkötése során.<sup>1</sup> A 20. század második felének kezdetére világossá vált, hogy a szuverenitás elve nem ragadja meg a maga valóságában az állam és a köztisztviselő közötti „belső” jogviszony lényegét, és ezért azt a nyugati szakirodalomban a munkajogi érvrendszerből mellőzni kezdték. Az 1960-as évektől kezdődően új megközelítés vált uralkodóvá: a közigazgatási szerv munkáltatóként nem állami közhatalmat gyakorol, hanem ugyanúgy természetes személyeket alkalmaz a sajátos funkciói ellátására, mint bármely más munkáltató. Az állami tisztviselőket a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokban már nem tekintik az állam képviselőinek, hanem az állam számára dolgozó alkalmazottaknak, akiket – ebben az esetben – sokkal inkább a munkavállalói tudat és jogállás jellemez, semmint a szuverén hatalom képviselőjének tudata és jogállása (Ozaki, 1990).

A piaci szféra és a közszféra foglalkoztatásra irányuló jogviszonyai azonosak abban, hogy az alkalmazott a munkáltatónak való alárendeltségben, a munkáltatónak a munkavégzés bármely elemére kiterjedő utasításai alapján személyesen végzi el a munkakörébe tartozó feladatokat, rendszeresen és folyamatos jelleggel, díjazás ellenében. A (tág értelemben vett) munkajogviszony ilyen tartalmából egyértelműen következik a köztisztviselő gazdasági és személyes függése munkáltatójától, ami a munkáltató gazdasági és szervezeti túlhatalmából fakad. Ugyanakkor az állami foglalkoztatásnak vannak olyan sajátosságai, amelyek a munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásában indokolják bizonyos sajátosságok fenntartását (Horváth, 2008). A közszolgálati jogviszonynak alsó, alapozó rétege tehát a munkajogviszony tágabb fogalma körébe tartozik, amelyre ráépülnek a jogviszony közszolgálati jellegéből fakadó másodlagos jegyei.

Az állásbiztonság szabályozásának kérdése mind a két rétegben markánsan megjelenik, bár mások a dogmatikai indokok. A munkajogviszony tágabb fogalma alá tartozásból következik, hogy a munkajogviszonyra általában jellemző, a gyengébbik fél védelmét szolgáló dogmatikai megoldások alkalmazása e jogviszonyban is indokolt (Morris–Fredman, 1993). A közszolgálati jelleg – mint másodlagos jegy – hasonlóképpen megindokolja az állásbiztonság garanciáinak szabályozását, mint ahogy erre a munkajog és a közigazgatási jog művelői egyaránt rámutattak, hiszen a közigazgatásban így biztosítható a szakszerűség, kiszámíthatóság és elfogulatlanság. Ezzel kapcsolatban indokolt felidézni, hogy a közigazgatási jog irányítóelveit hogyan szögezte le a magyar szakirodalom. György István a politikasemlegesség, a törvényesség, az alávetettség, a karrier és a professzionalizmus, valamint a fokozott felelősség elvét emelte ki.

A *politikasemlegesség elve* a közszolgálat és a politika elválasztásának következménye: „a közszolgálat személyi állományát ki kell vonni a politikai csatározások színteréről, függetleníteni kell őket a politikai váltógazdálkodástól” (György, 2007, 47. o.). A politikai semlegesség követelménye a közigazgatás

1 Ha az állam(i szerv) a jogviszonyban magánjogi alanyként jelenik meg, akkor ezen külső viszonyaiban – esetleges, de nem szükségszerű eltérésekkel – rá is a magánjog szabályai irányadók, kötelmei szerződéses alapozásúak, és nem egyoldalú állami aktszra épülnek.

azon meghatározó elve, amelyből a mai modern közigazgatás számos más elve származtatható. A politikasemlegesség elvébe beleértjük a köztisztviselővel szemben megfogalmazott lojalitás követelményét a mindenkori hatalommal szemben: a köztisztviselő köteles elfogadni a legitim módon megválasztott hatalmat, és végre kell hajtania minden törvényes utasítását. (Gajduscheck, 2006)

A *lojalitás* követelménye maga után vonja azt az ígéretet, hogy a kormányváltás nem jár a hivatalnoki kar nagyarányú kicserélésével, hanem a politikai semlegesség végső soron a folyamatosan működő, professzionális közszolgálati kar kialakulásának és működésének alapvető biztosítéka.

A *törvényesség elve* a közigazgatásban némiképp eltér a törvényesség magánszférában irányadó értelmétől. A magánszférában minden meg lehet tenni, amit a törvény nem tilt. A közszolgálatban ezzel szemben a köztisztviselő csak azt teheti, amit a törvény számára előír vagy explicit módon megenged. Ugyanakkor ebben a körben a köztisztviselővel szemben a jog az általánosnál erőteljesebb követelményt fogalmaz meg akkor, amikor nemcsak a jog szabályainak betartására, hanem betartatására is kötelezi.

Az *alávetettség elve* egyrészt a közigazgatásnak a választott szerveknek való alárendelődését, másrészt a hivatali apparátuson belül a szigorú alá-főlérendeltséget és az ebből fakadó utasítási jogot jelenti.<sup>2</sup> Ez utóbbi összefüggést Morris–Fredman (1993) azzal egészítette ki, hogy a hivatali rendszerben érvényesülő szoros alá-főlé rendeltség az utasítási jognak olyan világos láncát biztosítja, amely a döntésért való felelősséget egészen a miniszternek a parlamenttel szembeni felelősségéig elvezeti; másrészt biztosítja, hogy a hivatali apparátus az állampolgárokkal szemben átláthatóan, tisztességesen és részrehajlás nélkül gyakorolja a közfunkciókat. Lőrinc–Takács (2001) a közigazgatás alapelveit a közigazgatás demokratizmusában és a hatékonyságában összegezte, s ebben az összefüggésben a demokratizmus elve a közigazgatás korlátok közé szorítottságát jelenti. Mindezen elvek közvetlenül vagy közvetten megerősítik a munkajogviszony sajátosságából következő azon követelményt, hogy a köztisztviselő csak akkor veszítse el állását, ha valamely ok miatt a jogviszony rendeltetése megszűnt.

A közszféra másik alapvető jogviszonyával, a közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatban a jogviszony 1992. évi létrejöttétől kezdődően a magyar jogalkotásban egy sajátos megközelítés érvényesült. A közalkalmazotti jogviszony a munkajogviszony és a köztisztviselői jogviszony közé ékelődő sajátos jogviszony, amelyben a munkáltató tevékenysége valamely közfeladat ellátására irányul,<sup>3</sup> azonban ez nem követeli meg az állami impérium, a közhatalom gyakorlását. A közalkalmazotti jogviszonyt a 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hozta létre, amely a jogviszony alapvető jellegzetességeit az aktuális politikai, de még inkább költségvetési körülményekhez igazítottan, kizárólag pragmatikus megfontolások és nem jogi dogmatika alapján alakította ki (Horváth, 2008).

2 A foglalkoztatási jogviszonyokra általában jellemző utasítási jog megerősödése következik az alávetettség elvéből.

3 Ebből következően a közalkalmazotti jogviszony szabályozása meglehetősen szétszabdalt, hiszen számos ágazati törvény (közoktatásról, felsőoktatásról, egészségügyről stb. szóló törvények) és miniszteri rendeletek szabályozzák a jogviszonynak az adott ágazattal összefüggő sajátosságait.

## **Az állásbiztonság leépítése a munkajogviszonyban általában, és a köz-/kormánytisztviselői, valamint közalkalmazotti jogviszonyban**

Az 1992. évi munkajogi törvény a közszféra munkaviszonyait külön szabályozta, különbséget téve a piaci szféra munkaviszonya, valamint a közszférához tartozó közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszony, továbbá a fegyveres szervezet hivatásos állományú tagjainak szolgálati jogviszonya között. Az 1992-es szabályozás a közszférában a kötött felmondási rendszert vezette be: törvényszöveg taxatív felsorolta azokat a tényállásokat, amelyek bekövetkezte esetén a jogviszonyt a munkáltató egyoldalúan megszüntethette, illetve köteles volt megszüntetni. A Kjt. és a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv. (továbbiakban: Ktv.) szabályozásának az állásbiztonság szempontjából az volt a vezérlőelve, hogy ezek az alkalmazotti csoportok élethivatásszerűen, professzionálisan végzik a munkájukat, s cserébe az állam számukra az állás biztonságát és a kiszámítható előrejutási lehetőségét garantálja.<sup>4</sup>

A magánszférában ezzel szemben a mindenkor munkatörvénykönyv az úgynevezett félig kötött felmondási rendszer elvét alkalmazza, azaz felsorolja azokat a sajátos okcsoportokat, amelyek megalapozhatják a felmondást, amelyeket a napi gyakorlat, illetve a bírói jogalkalmazás tölt meg lassan változó, alakuló tartalommal (lásd 2012. évi I. törvény 66. paragrafusának 2. bekezdését). Ez a szabályozás hűen tükrözte a kilencvenes évek munkajogi közgondolkodását, amely egybecsengett fentebb az előző pontban leírt okfejtéssel, amely a munkajogban elfogadta az állás biztonságának szabályozási célját és követelményét.

Időközben a magyar munkajogi szabályozásban lényeges változás következett be: a munkajogi védelem drasztikusan csökkent, s feltételezhető, hogy jelenleg a magyar szabályozás biztosítja az európai és az észak-amerikai térségben (az egyik) legalacsonyabb szintű munkajogi védelmet.

Bár a munkajogi védelem lebontása melletti érvelés ma gyakori és elterjedt, e nézőpont mögöl hiányoznak a meggyőző dogmatikai érvek. A foglalkoztatás bővítésének és a versenyképesség javításának céljával anélkül indokolják a munkajogi védelem lebontását, hogy kimutatnák a védelem csökkentése konkrétan hogyan, milyen közvetítő mechanizmusokon keresztül szolgálna ezen – egyébként kétségtelenül szükséges és helyt álló – célok elérését. A munkajogi irodalomból hiányzik annak szisztematikus vizsgálata is, hogy az elmúlt két évtizedben hogyan hatott a munkajog jelentős deregularizációja a foglalkoztatásra, illetve a versenyképességre, javította-e azokat, s ha nem, akkor a jövőbeni deregulációtól vajon miért várunk ilyen hatást. Az okozati összefüggéseket – ismereteim szerint – a társtudományok sem igazolták, sőt éppen ellenkezőleg, a (hazai és a nemzetközi) munkagazdasági kutatások inkább azt igazolták, hogy a munkajogi védelem lebontása nem befolyásolja

<sup>4</sup> E szabályok a zárt közigazgatás fentebb tárgyalt elvének legfontosabb garanciái.

a foglalkoztatottság szintjét, legfeljebb a foglalkoztatott munkaerő összetételére gyakorol bizonyos mértékű, (statisztikailag) nem egyértelműen igazolt hatást. (*Esping-Andersen–Regini*, 2000, *Cazes–Nesporova*, 2007, 36–39. o.). A deregularizáció által elérni kívánt célok között a foglalkoztatottság növelésének (legalább számszerűsíthető és így ellenőrizhető célja) mellett megjelenik a versenyképesség javításának sokkal képlékenyebb célja is, jellemzően a versenyképesség fogalmának, tartalmának vagy elérni kívánt (rész)céljainak konkretizálása nélkül, ami megnehezíti az okozati összefüggések feltárhatóságát és ellenőrizhetőségét.

A közszférában az állásbiztonság csökkentése részben más célok elérését szolgálta: egyrészt a költségvetési kiadások csökkentését, másrészt – 2010-től kezdődően – a közszféra állományának a politikai preferenciákhoz igazíthatóságát. A közalkalmazotti jogviszony állásbiztonságának erodálódása a 2000-es években kezdődött. A jogellenes felmentés jogkövetkezményeinek első megkurtítását követően – melyet az Alkotmánybíróság 4/1998. (III. 1.) határozata semmisített meg, e határozat által kijelölt körben – folytatódott a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek leépítése.

A Kjt. 2007. szeptember 1-jétől hatályba lépett módosítása alapvetően ábrázolta a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit (Kjt. 34. paragrafus). E módosítás egyrésztől szakított a *restitutio in integrum* elvével, vagyis azzal, hogy jogsértés esetén a jogsértő köteles az eredeti állapotot helyreállítani. E szabályozás szerint a közalkalmazott az eredeti munkakörébe való visszahelyezését csak akkor kérhette, ha a munkáltató döntése az egyenlő bánásmód követelményébe, felmondási korlátozásba, a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe, felmondási védelembe vagy korlátozásba, illetve ha a választott szakszervezeti tisztségviselőnek (közalkalmazotti tanács tagjának, elnökének vagy közalkalmazotti megbízottnak) vagy a munkavédelmi megbízottnak a munkajogi védelmét biztosító szabályokba ütközött (Kjt. 34. paragrafus 1. bekezdés a és b pont). Az eredeti munkakörbe való visszahelyezést megalapozó tényállások közé a jogalkotó felvette a jogalap nélkül vagy aránytalanul súlyosan kiszabott elbocsátás fegyelmi büntetés esetét is, 2010. január 1. napi hatállyal (c pont).

Minden más jogsértés – mondhatni minden valóban gyakori jogsértés – a 4. bekezdés által szabályozott körbe tartozott, ahol a jogkövetkezmény kizárólag a munkáltató fizetési kötelezettsége volt a bíróság által mérlegeléssel megállapított összegben. Így tehát ha a munkáltató nem indokolta meg a felmondást, vagy ha az indokolás nem volt valós (melyek rendkívül gyakori tényállások), akkor a közalkalmazott nem kérhette eredeti munkakörébe való visszahelyezését, sőt a 2007-tel hatályba lépett s azóta is megváltozott formában hatályban lévő rendelkezések értelmében e súlyos jogi hibában szenvedő rendelkezések hatályosulnak, és a felmentésben előírt időpontban a jogviszony megszűnik. A munkáltató tehát gyakorlatilag a visszahelyezés

jogkövetkezményének megkockáztatása nélkül, a jogszabállyal tudatosan szembehelyezkedve is eltávolíthat egy közalkalmazottat a munkahelyéről, hiszen a törvényben konkrétan felsorolt eseteken kívüli körben nem kell a visszahelyezés kockázatával számolnia.

2007-ben a szabályozás módosításának a mozgatórugója a költségvetés védelme volt. A visszahelyezések mellőzése elejét vette annak, hogy a közalkalmazott az állásába visszatérve jogot formálhasson illetményre, illetve újabb felmentése esetén felmondási járandóságra. Az elmaradt munkabér összegének korlátozása gátat szabott annak, hogy – a bírósági eljárások elhúzódása miatt – a közalkalmazottnak munkavégzés nélkül több évre járó illetményt fizessenek ki. Ez a szabályozás ugyan szolgálta a takarékoságot, de dogmatikailag következtelen volt, hiszen a visszahelyezés lehetőségének rendkívül szűk körre való visszaszorításával megtört az az alapvető jogelv, amely szerint a súlyosan jogsértő cselekmény semmis, és ahhoz joghatás nem fűződik.<sup>5</sup> Ugyanakkor kellően nem esett latba, hogy a bírósági eljárások elhúzódása és így a munkáltató fizetési kötelezettségének megszorodása a közalkalmazotton kívül álló körülményekből következik, hiszen az általában nem vezethető vissza a közalkalmazott rosszhiszemű perelhúzó cselekményeire.<sup>6</sup> Nem kétséges viszont, hogy a per elhúzódása a felperesi pozícióban álló közalkalmazott számára is hátrányos, hiszen bizonytalanságban tartja ügyének kimenetelét, valamint az esetlegesen megítélt jogkövetkezményt illetően, és keresetének alaposága esetén is (akár éveken keresztül) más úton kell biztosítania megélhetését. Mind a két fél egybehangzó érdeke az lett volna, hogy a kormányzat a munkaügyi perek felgyorsítása érdekében a bíróságok jobb működését célzó lépéseket tegyen, és e cél elérése esetén mellőzhető lett volna a munkajogi dogmatikával ellentétes irányú jogszabály-módosítás.

Ugyancsak a közalkalmazottak hátrányára szolgált az a módosítás, amely a közalkalmazottnak az elmaradt bérhez való jogát korlátozza. Korábban is hatályban volt az az indokolt rendelkezés, hogy a máshonnan megtérült jövedelmet nem kellett a jogsértő munkáltatónak megfizetnie: azaz, ha a közalkalmazott időközben elhelyezkedett és munkabérhez, illetményhez jutott, vagy munkanélküli-ellátást vett igénybe, akkor ezek összegét le kellett vonni a munkáltató által kifizetett összegből. A 2007-es módosítás azonban kiélezte azzal a fordulattal, hogy nem jár elmaradt munkabér annak a közalkalmazottnak sem, aki a kieső jövedelme pótlása érdekében nem jár el kellő gondossággal. A kellő gondosság elmulasztásának különösen azt kellett tekinteni, ha a közalkalmazott az állami foglalkoztatási szervvel nem működik együtt a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése érdekében, nem köt álláskeresési megállapodást, illetve az e szerv által felajánlott – a foglalkoztatás elősegítéséről szóló jogszabályban foglalt feltételekre tekintettel – megfelelő munkahelyet elutasítja, továbbá maga nem keres aktívan munkahelyet (Kjt. 34. paragrafus 5. bekezdés). Ha a bíróság megállapította, hogy a kellő

<sup>5</sup> Ez a logika az új munkatörvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényben már a semmisség alóli *expressis verbis* kivételként jelent meg.

<sup>6</sup> Az ügyek elhúzódása sokkal inkább az irreálisan hosszú (akár fél éves) tárgyalási időközökre, a munkáltató késedelmes bizonyítására (a munkáltatón van a bizonyítási teher) és az elhúzódó szakértői eljárásokra vezethetők vissza.



gondosság elmulasztása bekövetkezett, akkor az elmaradt illetményt az eset összes körülményének mérlegelése alapján állapította meg.

A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei röviddel az új munkatörvénykönyv elfogadását követően tovább erodálódtak a közalkalmazotti jogviszonyban is: 2012. július 1-jétől hatályon kívül helyezték a Kjt.-nek a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeire vonatkozó, fentebb ismertetett szabályait, és helyettük ma az új munkatörvénykönyvnek a még gyöngébb szankciókat biztosító szabályait kell alkalmazni.

Ami a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályokat illeti, 2010 és 2012 között a közszolgálatot többször lényegileg újraszabályozták. A kormánytisztviselői jogállást a 2010. évi LVIII. törvénnyel (a továbbiakban: Kjt.) hozta létre a parlament.<sup>7</sup> A kormánytisztviselői jogviszony két alapvetően új megközelítést hozott a közzféra foglalkoztatási jogviszonyainak szabályozásába: 1) bevezették az indokolás nélküli felmentést, a felmentési időt drasztikusan lerövidítették, és függetlenítették a jogviszonyban töltött idő hosszától (Kjt. 8. és 9. paragrafus),<sup>8</sup> 2) a kormánytisztviselők a rendkívüli munkavégzésért felemlt javadalmazás helyett kizárólag csak szabadidőre szereztek jogosultságot, átalány formájában (Kjt. 15. paragrafus). Utóbb e szabályokat a köztisztviselői jogviszonyba is bevezették.<sup>9</sup>

A kormánytisztviselői jogállásról szóló törvény indokolása szerint a módosításra a jogalanyok közötti egyensúly megteremtése érdekében volt szükség: a jogviszony két alanyának szimmetrikus jogokkal kell rendelkezniük, tehát a jogviszony egyoldalú megszüntetésekor is azonosnak kell lennie az indokolási kötelezettségnek, valamint a munkaviszony megszüntetéséig eltelő felmentési/lemondási időnek.<sup>10</sup> Ezt a szabályozási megoldást 2011. január 1. napjától kezdődő hatállyal a köztisztviselőkre is kiterjesztették: az új szabályozás értelmében nem kellett megindokolni – a lemondáshoz hasonlóan – a felmentést sem, és a korábban a jogviszonyban töltött időhöz igazodó felmentési időt a két hónap időtartamú lemondási idővel azonos mértékűvé csökkentették.

A törvények indokolása ellentmondott a munkajogi dogmatika alapelveinek. Ez az okfejtés, egyazon szintre helyezve a közhatalmi szervet és a magánszemélyt, nemcsak a szuverenitás elvével szakított, hanem a munkajogviszonyra jellemző gazdasági-szervezeti erőkülönbség fennállását is tagadta, és a kormánytisztviselői jogviszonyt mint egyenragú felek közötti civiljogi jogviszonyt értelmezte. Ebből következően elvetette a munkajog érdekarányosítás elvén alapuló védelmi funkcióját is, azaz azt az elvet, hogy a munkajogi szabályozásban a munkát végző pozícióban álló gyengébb felet kell védeni, azokon a pontokon, ahol a sérülékenysége megmutatkozik, és olyan mértékben, hogy a jogi sérülékenységet a jogi szabályozás ellensúlyozhassa (*Hepple* 1996–1997). A munkajogi dogmatika általánosan elfogadott elve alapján a munkáltató minden szabályozási rendszerben (ideértve a legliberálisabb szabályozással bíró USA munkajogot is) kevésbé szabadon, nagyobb kötöttség

7 A kormánytisztviselői jogviszony a korábbi köztisztviselői jogviszonyt váltotta fel a központi közigazgatási szervek foglalkoztatására irányuló jogviszonyaiban.

8 A törvény egy korai, de meg-alapozott kritikájára lásd *Kocsis* (2011).

9 Ktv. 18. paragrafus, Ktv. 71. paragrafus 2.a. pontjában foglalt rendelkezés szerint a felmentés indokolását előíró munkatörvénykönyvi szabályozás a köztisztviselői jogviszonyba sem alkalmazandó 2011. január 1. napjától.

10 A törvény indokolásának ezt a részét az Alkotmánybíróság is idézte az alább tárgyalandó megsemmisítő határozatában.

mellett tudja megszüntetni a munkaviszonyt, mint a munkavállaló. A munkavállalóra lényegesen kedvezőbb szabályozás gazdasági indoka a munkáltató gazdasági túlhatalma, jogi indoka pedig a munkához való jog. (Collins, 1991) Fokozottan fennáll a munkavállalói pozíció védelmének a követelménye az állammal szemben létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok esetén, hiszen az állam rendkívüli túlhatalommal rendelkező munkáltató. A közigazgatás irányító elveiből (különösen a semlegesség és hatékonyság elvéből) is az állásbiztonság követelménye következik, mint ahogy erről az első részben részletesebben is szó volt.

2011-ben mindkét törvényt megsemmisítette az Alkotmánybíróság az alkotmányba ütköző volta miatt. A kormánytisztviselői jogviszonyra vonatkozó rendelkezést az Alkotmánybíróság az 1068/B/2010. határozatával semmisítette meg. Indokolását a közszolgálati szabályozás általános jellemzőinek, illetve a zárt közigazgatási rendszer sajátosságainak rögzítésével indította, majd megvizsgálta a kérdést a munkához való jog, valamint a közhivatal viseléséhez való jog alkotmányos rendelkezéseinek, illetve e rendelkezéseknek eddigi alkotmánybírói értelmezése alapján. Végül arra a következtetésre jutott, hogy a kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli felmentésének lehetőségét biztosító Ktjt. 8. paragrafusa 1. bekezdésének b) pontja alkotmányellenes, mert sérti az Alkotmány 2. paragrafusa 1. bekezdésében szabályozott jogállamiság elvét, a 70/B. paragrafus 1. bekezdésében szabályozott munkához való jogot, a 70. paragrafus 6. bekezdésében szabályozott közhivatal viseléséhez való jogot, az 57. paragrafus 1. bekezdésében szabályozott bírósághoz fordulás jogát, és az Alkotmány 54. paragrafusának 1. bekezdésében szabályozott emberi méltósághoz való jogot. A kormánytisztviselői jogviszonyra vonatkozó megsemmisítő rendelkezés időpontját az Alkotmánybíróság – meglepetésre – 2011. május 31. napjára tette, amellyel még további közel hat hónap maradt nyitva újabb indokolás nélküli felmentések kiadására, több szempontból alkotmányellenesnek ítélt rendelkezések alapján. Az Alkotmánybíróság a megsemmisítés időpontját azzal indokolta, hogy a megsemmisítés miatt a parlamentnek új szabályt kell alkotnia, amihez több hónapos felkészülési időt kell biztosítani.

Az Alkotmánybíróság külön határozatában semmisítette meg a Ktv. 17. §-nak ugyancsak az indokolás nélküli felmentést biztosító rendelkezését, érdemben a fentiekkel egyező okfejtésre, és alkotmányos elvekre alapítva.<sup>11</sup> A köztisztviselői jogviszonyra vonatkozó szabályozás megszüntetése visszaható hatályú volt, mivel a megsemmisítés eredményeképpen helyreállt a korábbi rendelkezések hatálya, ezért lehetőség volt a megsemmisítő rendelkezést *ex nunc* hatállyal meghozni.

Az alkotmánybírói határozatokat követően megalkotott jogi szabályozásban, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényben, burkoltabb formában ugyan, de fennmaradt a jogilag releváns indok nélküli felmentés lehetősége, hibába rögzítette 2011-ben a közszolgálati jogviszony

11 29/2011. (IV.7.) Ab határozat.



újraszabályozásának alapelveit a „jó állam” és a „jó közigazgatás” megteremtésének céljával a Magyar Program című kormányzati dokumentum. A felmentési rendszer látszólag ugyan visszatért a korábban követett kötött felmondási rendszerhez, mindazonáltal a felmentést kötelezően megalapozó körbe bekerültek olyan túlságosan tág értelmezést lehetővé tevő fordulatok, mint a hivatalra való méltatlanná válás és – még inkább – a vezető bizalmának elvesztése.<sup>12</sup>

A hivatalra való méltatlanság objektív szempontokkal körülírható, így e körben legalább elméletileg lehetséges a felmentési okot konkretizáló és eképpen a fordulatot tartalmilag korlátozó bírói gyakorlat kialakítása. Bár nem kizárt, hogy a vezető bizalmának elvesztése fordulat is bizonyos mértékig megtölthető objektív tartalommal, például mely esetben állnak fenn olyan objektív körülmények, amelyek ésszerű, következetes okfejtéssel megalapozzák a bizalomvesztést, ugyanakkor magából a nyelvtani értelmezésből következően a fordulat megítélésében sokkal nagyobb szerepe lehet szubjektív szempontoknak. Végző soron ez a felmondási ok akár visszavezethető olyan teljesen szubjektív álláspontra is, hogy a vezető pusztán személyes ellenérzések miatt nem kíván együttműködni az adott közszolgálati tisztviselővel. Az ilyen végletes értelmezés lehetővé teszi nemcsak a politikai szempontú megkülönböztetést, de a nem, a kor, a családi állapot vagy a fogyatékoság alapján való megkülönböztetést is, amely európai uniós, illetve nemzetközi jogi normákba ütközik.<sup>13</sup> Kisebbségi mértékben a méltatlanságra, súlyosabb mértékben a vezető bizalmának elvesztésére alapított fordulatok – megfelelően megszorító bírósági joggyakorlat nélkül – alig jelentenek elmozdulást az Alkotmánybíróság által megsemmisített indoklás nélküli felmentésben megjelent jogbizonytalanságtól.<sup>14</sup>

## Összegzés

A munkajog egészében, és így a közszolgálati alkalmazotti jogviszonyok szabályozásában az állásbiztonságot az új munkajogi szabályozás csaknem teljesen felszámolta. E folyamat első megnyilvánulásai a 2000-es évek első évtizedének közepére tehetők, amikor először jelentek meg a magyar jogban a dogmatikai alapozást nélkülöző, kizárólag a költségvetés kiadási oldalának védelmét szolgáló szabályozási megoldások a jogviszony megszüntetésének szabályozása körében. A joglerontó szabályok az alapvető munkajogi törvények között „körbejártak” ha valamely szabály kiállta az alkotmánybírósági kontrollt, akkor az bekerült valamelyik másik törvénybe és így körminta-szerűen csökkent a munkajogi védelem az összes jogviszonyban. E folyamat 2010-ben tetőzött, amikor az indoklás nélküli felmentést bevezették, ezúttal a költségvetési indokok mellett, s talán fontosságát tekintve azt megelőzően, a politikai rezsimváltás végrehajtásának céljával, ürügyként a felek tényleges egyenrangúságára hivatkozva. Az indoklás következetlenségét és dogmatikai megalapozatlanságát még inkább aláhúzza az a tény, hogy a felek (nem va-

12 A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 63. paragrafusának 2.a. és 2.e. pontok.

13 Bár ezek az igények peresíthetők maradnak az új szabályozás ellenére is, de minthogy a különös szabályozás legfelsőbb szintjén a munkáltatói szubjektív megítélés áll zsinórmértéként, lehetséges, hogy az antidiszkriminációs szabályok alkalmazása is csorbát szenved majd a magyar gyakorlatban. E két norma együttes alkalmazása körültekintő jogalkalmazást kíván majd a bíróságoktól.

14 Az új szabályozás által felvetett bizonytalanságokra nézve lásd még Nagyné (2012) és Ferencz (2012).

lós) egyenjogúságára való hivatkozás mellett a törvény indokolásában máshol – más jogoktól való megfosztást – az állami szuverenitásra alapozva tartottak fenn. Mindkét érv önmagában is megalapozatlan, egyidejű alkalmazásuk következetlen, önellentmondó, ami nyilvánvalóvá teszi a törvények indokolásának teljesen formális jellegét.

Az indokolás nélküli felmentés szabályát mind az Alkotmánybíróság, mind az Európai Emberi Jogi Bíróság<sup>15</sup> megsemmisítette, részben átfedő okokra alapítva. Az Alkotmánybíróság határozatában a munkához való jog és a közhiatal viseléséhez való jog különös súlyt kapott, míg az Európai Emberi Jogi Bíróság ítéletében a bírói felülvizsgálat *de facto* kizárásának lehetősége miatt állapították meg a tisztességes eljáráshoz való jog sérelmét.

Az új jogi szabályozás formálisan eleget tett ugyan az előírt követelményeknek, de az újonnan bevezetett felmondási okok, különösen a vezető bizalmának elvesztése gyakorlatilag fenntartotta a teljesen szubjektív okra alapozott felmentés lehetőségét. Ez szélesre nyitja a kaput a bármely okból diszkriminatív és jogsértő munkáltatói gyakorlat előtt.

A felmondási/felmentési okok átírásán túl sor került a jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióinak lényeges enyhítésére is. A szankciók minimalisra csökkentése – a munkajog teljes spektrumán – ahhoz vezet, hogy az alkalmazottak nem fognak fellépni a nyilvánvalóan jogsértő gyakorlat ellen sem, ami formálisan a munkajogi peres statisztikák javulásához, a valóságban viszont egyre romló munka- és életfeltételekhez fog vezetni.

E szabályozás ugyanakkor a szervezet modernizációja, a emberi erőforrásokkal való gazdálkodás szempontjából is diszfunkcionális, hiszen megerősíti a szervilis attitűdöt, elfojtja az önálló gondolkodás és cselekvés lehetőségét, s ekképpen a vállalatok, az államigazgatás és a közszolgáltatást nyújtó intézmények teljesítményének romlásához vezethet, akár egészen rövid időn belül is.

15 Emberi Jogok Európai Bírósága Második Szekció K.M.C. kontra Magyarország ügy (19554/11. sz. kérelem). [Ítélet](#). Strasbourg 2012. július 10. Végleges. 2012. november 19.

### 3.2. A bérmeghatározás és érdekegyeztetés sajátosságai a közszférában

#### BERKI ERZSÉBET

Az 1992–1996 között kialakított magyar közszolgálati jogrendszer alapvetően szétszabdalta a korábban alig szegmentált közszolgálati szférát, részben hatalmi ágak, részben a munkáltató feladatainak jellege alapján. A kormányzati hatalmi ágban három nagy közszolgálati csoportot hozott létre, a szolgálati (ezen belül rendvédelmi és katonai), a köztisztviselői, valamint a közalkalmazotti jogviszonyban dolgozók csoportjait. Anélkül, hogy részletesen taglalnánk e jogviszonyok jellegzetességeit, jelezzük, hogy az első kettő az igazgatási-hatalmi funkciókat ellátó, míg a közalkalmazotti jogviszony a lakossági szolgáltatásokat nyújtó munkáltatókat jellemezte, ennek megfelelően a szolgálati és a közszolgálati jogviszonyban való foglalkoztatás jellegzetességei inkább a zárt rendszer jellemzőivel voltak leírhatók, míg a közalkalmazotti jogviszony szabályozása nyitottabb volt, a versenyszférához állt közelebb.

#### Bérrendszerek a közszolgálatban

Az eltérő jellegzetességek a bérrendszerekben is kimutathatóak, annak ellenére, hogy, mindhárom jogviszonyban kötött tarifarendszer volt a jellemző, amelyek alapelve a képzettség és a szolgálati idő függvényében történő besorolás, illetve bérezés. A tarifa egy lényegi vonásában különbözött a közalkalmazottak esetében, nevezetesen, hogy alsó korlátos volt, ennek következtében a tarifa által meghatározott minimum felett lehetőség volt béralkura. A munkaügyi kapcsolatok szabályozása megfelelt ennek a különbségnek: közalkalmazotti jogviszonyban lehetett bérmegállapodást, illetve kollektív szerződést kötni, míg a másik két jogviszonyban nem.

A szolgálati és a közszolgálati jogviszony kötött bértáblái csekély teret hagytak a munkáltató béröntéseinek, kollektív alkuról pedig szó sem volt, bár a rendszerből nem hiányzott egészen a rugalmasság. Közszolgálati jogviszonyban az illetményalapot önkormányzati körben saját hatáskörben lehetett megállapítani. A köztisztviselők illetményei esetében idővel a törvény lehetőséget nyújtott a tarifától való eltérésre először  $\pm 20$  százalékos mértékben, majd  $-20$ -tól  $+30$  százalékgig, továbbá bevezette a tarifától teljesen függetlenül megállapítható úgynevezett személyi illetményt. Közszolgálati jogviszonyban 1996-tól két tarifa működött: beosztás szerinti és rendfokozati illetménytarifa, a beosztás szerinti illetményt meg lehetett állapítani a tarifa szerinti illetménytől eltérően  $100$ – $120$  százalékos sávban, az előlépési időket pedig sávosan állapították meg, így a kötelező előrelépéssel (a várakozási időszak alsó határán) az illetmény is emelkedett.

Mindhárom jogviszonyban a pótlékok széles köre növelte az alapilletményt, amely közszolgálati jogviszonyban a tarifa alapján megállapított illetmény-

ből és illetménykiegészítésből, valamint szolgálati jogviszonyban ezeken felül a rendfokozati illetményből állt.

Annak ellenére, hogy a három illetményrendszer szinte azonos elveken alapult, és mindhárom jogviszonyban a centralizált béralku volt jellemző, igen jelentős különbségek alakultak ki a tényleges illetményekben. Ennek oka a besorolási rendszerek (közelebbről a bértarifa felépítése és a bérszorozók) különbségei mellett az volt, hogy a közalkalmazotti és a köztisztviselői illetményalap (ez utóbbit kell alkalmazni szolgálati jogviszonyban is) jelentősen eltért.<sup>1</sup> Az 1994-ben hatályos szabályok alapján a három jogviszony tarifa szerint kötelező illetményeit a 3.2.1. táblázatban foglaltuk össze.

**3.2.1. táblázat: Az illetmények szélső értékei és az azonos iskolai végzettségű alkalmazottak kötelező illetménye, 1994-ben (forint, minimálbér: 10 500 forint)**

Jellemzők	Katona <sup>a</sup>	Köztisztviselő	Közalkalmazott
Illetményalap	18 000	18 000	8 000
Minimum	30 096	9 900	8 000
Maximum	122 760	63 360	44 000
Maximum/minimum	4,08	6,40	5,50
<b>Iskolai végzettség szerint, 10 év jogviszonnyal</b>			
Nyolc általános	–	21 780	10 500
Középiskola	32 640	31 680	16 800
Felsőfokú	75 240	46 530	27 200

<sup>a</sup> Tekintettel arra, hogy 1996-ban fogadták el a szolgálati jogviszonyt szabályozó XVIII. törvényt, itt a honvédelmi miniszter 50/1987. és a 8/1994. HM-utasítás alapján történt a számítás, és csak a honvédségre vonatkozik.

Forrás: *Berki* (1994a) 16. o. alapján.

Miközben 1994-ben – a közalkalmazotti bértábla bevezetése után, a közszolgálati bértábla bevezetése előtt<sup>2</sup> – a köztisztviselők átlagkeresete a KSH májusi felmérése szerint 43 342 forint volt, a közalkalmazottaké pedig 41 052 forint.<sup>3</sup> volt, vagyis alig volt különbség közöttük, a keresetek az évtized végére igen jelentősen differenciálódtak. A munkaügyekért felelős minisztérium minden évben közzétett jelentése szerint 1998-ban az úgynevezett összehasonlító keresetek<sup>4</sup> a 3.2.2. táblázat adatai szerint alakultak.

**3.2.2. táblázat: Kereseti arányok a közsférán belül, 1998**

Ágazat, alágazat	Összehasonlító kereseti arány a versenyszférához képest (százalék)	Tényleges havi átlagkereset	A közsféra átlagához képest (százalék)
Közsféra összesen	64,2	64 158	100,0
Köztisztviselők <sup>a</sup>	90,3	98 519	153,6
Közalkalmazottak	59,3	54 934	85,6

<sup>a</sup> Szolgálati jogviszonyra nincs adat.

Forrás: *KSH tájékoztató adatbázisa*: a köztisztviselők és közalkalmazottak havi bruttó átlagkeresete a költségvetési intézményekben.

1 A tényleges alapilletmény az – általában a költségvetési törvény által meghatározott – illetményalap és a bértarifa szorzószámának szorzata.

2 Ez 1995. január 1-én lépett hatályba.

3 Lásd Tájékoztató az 1994. első félévi keresetalakulásról és az érvényes kollektív megállapodásokról. MŰM 1994. szeptember (idézi *Berki*, 1994b, 12. o.)

4 A keresetek összehasonlításánál iskolai végzettségre és szolgálati időre standardizált adatokkal dolgoztak. Ebben a szolgálati jogviszonyban lévők illetményeit külön sosem mutatták ki.

A jövedelmi különbségek tehát részben magukra a tarifákra, részben pedig a közalkalmazottak számára megállapított alacsonyabb illetményalapra vezethetők vissza, amelyekbe a közalkalmazottak igen tetemes hátrányát beépítette a jogalkotó, annak ellenére, hogy a három csoport társadalmi státusa közötti különbség a rendszerváltáskor sem indokolta ezt.

### Az érdekegyeztetés fórumai és fő kérdései

Az érdekegyeztetés rendszerének kiépülésével (lásd 3.2.3. táblázat) a kormány és a közszolgálati szakszervezetek rendszeresen egyeztettek, illetve megállapodásokat kötöttek. A 2000-es évig az illetményekről folyó alkuk legfontosabb terepe a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsa (KIÉT)<sup>5</sup> volt, de később a Közalkalmazottak Munkaügyi Tanácsa (KOMT) munkájában is az illetmények kérdése állt a középpontban.<sup>6</sup> A párbeszéd alapvetően a kormány és a szakszervezetek között folyt, a helyi önkormányzatok szövetségeinek álláspontját a költségvetési források alakulása határozta meg. A közszolgálat érdekegyeztető fórumainak teljes rendszere vertikálisan és horizontálisan is 2002-re épült ki, a kormányzati hatalmi ágban létező minden közszolgálati jogviszonyban szerveződő szakszervezeti szövetség, konföderáció részt vehetett az egyeztetésben, országos, szektorális, ágazati, települési és munkahelyi szinten is.

3.2.3. táblázat: A közszolgálat felsőszintű érdekegyeztető fórumai

Működés ideje	Fórum
1991. szeptember – 2001. október	Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanács (KIÉT)
1993. július – 2001. július	Köztisztviselői Érdekegyeztető Fórum (KÉF).
2001. októbertől	Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (KOMT)
2001. július – 2012. március	Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (KÉT), Országos Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (OÖKÉT)
2002. november – 2006. október	Rendvédelmi Szervek Tárcaközi Érdekegyeztető Fóruma (RSZTÉF)
2002. decembertől	Országos Közfoglálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT)
2006. október – 2012. július	Szoglálati Jogviszonyban Állók Érdekegyeztető Fóruma (SZÉF)
2012. márciustól	Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (KÉT)

A bérrendszerek, illetve a kereseti színvonalban tapasztalható jelentős különbségek miatt az érdekegyeztető fórumokon az illetményalap és a közalkalmazottak – a már leírtak szerint a rendszerbe beépített – jövedelmi hátrányának csökkentésére irányuló szakszervezeti törekvések álltak a tárgyalások középpontjában. Az illetményalappal kapcsolatos alku felé terelte a rendszerben a szereplőket az, hogy ha az illetményalapot emelik, akkor szinte automatikusan emelkedik a teljes hatálya alá tartozó alkalmazotti kör illetménye, valamint az, hogy az illetményalap törvényben rögzített szám, ezért a központi alku eredményét kell az ágazati vagy helyi alku során konkretizálni.

5 1991-től 2001-ig működő négyoldalú fórum, melynek tagja volt a kormány, a közszolgálati szakszervezetek szövetségei, a helyi önkormányzatok szövetségei és tanácskozási joggal néhány intézményi munkáltatókat tömörítő szervezet.

6 A kormányok általában ügyeltek arra, hogy a központi közigazgatásban kielégítő legyen az illetmények színvonala, és ezt a lehetőséget a szabályozás a helyi önkormányzatok számára is biztosította.

Az 1990-es évek végén – elsősorban a szakszervezetek kezdeményezésére – spontán kísérlet történt arra, hogy decentralizálják a béralkut,<sup>7</sup> így létrejött az egyes közalkalmazotti csoportok úgynevezett bérszorzóinak a rendszere. A szakmai/ágazati bérszorzó a közalkalmazotti tarifa felett biztosított valamekkora pluszkeresetet az egyes ágazatok munkavállalóinak, aminek az volt az értelme, hogy 1) egyes ágazatokban úgy lehetett illetményemelést adni, hogy azzal nem változott meg a bértábla, de követte annak differenciáltságát, és 2) közben más közalkalmazottakat foglalkoztató ágazatok nem részesültek az emelésből. A szorzó nagysága erősen differenciálódott, főként attól függően, hogy melyik ágazatnak volt nagyobb befolyása a kormányzati döntésekre.

Ennek a korszaknak az eredménye a mai is működő felsőoktatási és kutatási bértábla, amely a szakmai előmeneteli rendszerhez igazította az oktatók és a kutatók kötelező (garantált) illetményeit.<sup>8</sup> Ebben az időszakban a KIÉT ugyan formálisan még fennállt, de már nem működött – a decentralizált alkumechanizmus miatt úgy tűnhetett, hogy nincs is rá szükség.<sup>9</sup>

Hamarosan kiderült azonban, hogy a decentralizált alkunak számos hátránya van: a kormány egyes közalkalmazotti csoportok követeléseinek enged, ugyanakkor más csoportok (ágazatok, szakmák) illetményei leszakadnak, miközben a munkaerő-piaci hatások felett senki sem gyakorol valódi kontrollt. A decentralizált alku ellen szólt az is, hogy a – többnyire a Szakszervezetek Együttműködési Fórumába (SZE)F) tömörült – szakszervezetek hamarosan rájöttek, hogy az egyes ágazatokban nem tudják befolyásolni a költségvetési források tárcák/ágazatok közötti elosztását, illetve hogy könnyen kijátszhatók egymás ellen, így a belső ellentétek megelőzése érdekében is igyekeztek ismét a KIÉT keretei között tárgyalni. Ez a megoldás az ágazatokat felügyelő, végrehajtói szerepben megjelenő tárcákat is mentesítette a béralku nehéz feladata alól, átadva a tárgyalásokat a mindenkor munkáügyiért felelős miniszternek és a pénzügyminiszternek.<sup>10</sup>

A 2002-ben hivatalba lépő kormány a konzisztens érdekegyeztetési rendszer működtetése és a közalkalmazottak bérhátrányának csökkentése mellett tette le a voksát, így két fontos lépésre került sor, az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) létrehozására és a közalkalmazottak „50 százalékos” béremelésére. Ez utóbbi következtében a közszolgáltatón belül a különbségek jelentősen csökkentek, 2003-ban a közalkalmazottak a közszféra átlagkeresetének 92,97 százalékát, a köztisztviselők 133,93 százalékát kapták, míg 2002-ben a különbség még közel kétszeres volt.<sup>11</sup>

2002 és 2006 között az érdekegyeztető fórumok munkáját és a közszféra bérfolyamatait is viszonylagos nyugalom jellemezte. Az érdekegyeztetés középontjába a 2003-tól megkezdett létszámleépítések, illetve azok a humánpolitikai intézkedések kerültek, amelyeket a kormány a közszolgálat modernizálásaként hirdetett meg (például a köztisztviselők esetében bevezette, a többiek számára pedig kilátásba helyezte a teljesítményértékelési rendszert, kialakí-

7 Az érdekegyeztetésben létrejött megállapodásoknak nincs kollektívszerződés-ereje, betartásukra csak akkor keletkezik garancia, ha a megállapodások tartalmát jogszabályban vagy a fenntartó valamely rendelkezésében rögzítik. Ennek következtében az itt folyó alkukat a szerzők többsége kvázi(bér) alkuinak nevezi.

8 Így például 2001-ben a közoktatásban szeptembertől a szakmai szorzó 1,43, januártól az egészségügyben és a szociális ágazatban 1,2, a szociális ágazatban a felsőfokú végzettségűeké szeptembertől 1,26, a közművelődési intézmények és a közgyűjtemények esetében szeptembertől 1,2 volt. Részletesen lásd *Berki* (2000).

9 1998-ban hét plenáris ülést tartottak, 1999-ben egyáltalán nem hívták össze, 2000-ben három plenáris ülés volt, de 1998-tól kezdve nem született egyetlen megállapodás sem (*Berki–Dura*, 2012).

10 Az ilyenformán egybeeső napi érdekek mögött az a probléma húzódik meg, hogy senki sem vállalhatta azt a feladatot, hogy az egyes közalkalmazotti szakmák között direkt módon kereseti rangsort állítson fel, miután semmi elvi alap nem kínálkozik ahhoz, hogy egy orvos munkáját értékesebbnek – és ezzel drágábbnak – ítéljük egy tanárénál vagy fordítva.

11 A *KSH adatain* alapuló saját számítás.



totta a céljuttatmak rendszerét, átalakította a közalkalmazottakra vonatkozó kollektívszerződés-kötési szabályokat stb.). Ezek azonban semmilyen különösebb eredménnyel nem jártak. 2006 őszén a Gyurcsány-kormány – megszorító csomagja részeként – bejelentette, hogy bizonyos kereseti elemeket el kíván vonni, ezért 2007-re nem született bérmegállapodás az OKÉT-en. Az ennek hatására létrejött egységes közszolgálati sztrájkbizottsággal a tárgyalások megállapodással végződtek ugyan, de a kormány 2008 őszén közölte, hogy nincs módja a megállapodás végrehajtására (Berki, 2008). Ennek hatására a korábban felfüggesztett sztrájkbizottság ismét aktívvá vált, és a tárgyalások 2009. október 15-éig folytatódtak. Az ekkor aláírt megállapodás azonban – a tarifák változatlanul tartása, a 13. havi illetmény elvonása, az úgynevezett szuperbruttó bevezetése után – csak egy kompenzációs elemet, nevezetesen, bruttó 340 ezer forintos kereset alatt 98 ezer forint éves bruttó keresetkiegészítést tartalmazott (SZMM, 2009). Maga a tárgyalássorozat megmutatta, hogy amíg kiegyensúlyozott tárgyalásokat lehet folytatni, addig azoknak az érdekegyeztetési rendszerben van helye, ha azonban kollektív vitára kerül sor, azt az érdekegyeztetési rendszer nem képes kezelni.

### Érdekegyeztetés 2010 után

„Az érdekegyeztetés helyzete alapvetően változott meg a 2010-es kormány hatalomra kerülése után, miután a kormánynak az volt az álláspontja, hogy a munkaadókat és a munkavállalókat egyként kormányozza, és valamennyiük érdekeit szem előtt tartja a kormányzás során.” (Berki–Dura, 2012, 89. o.) Néhány ülés után megszűnt az Országos Érdekegyeztető Tanács, helyét némi késéssel egy, a nyilvánosság kizárásával működő, törvényileg biztosított jogosítványok nélküli tripartit fórum vette át.<sup>12</sup> A közszolgálati érdekegyeztetéssel kapcsolatosan a kormány úgy látta, hogy a közszolgálat átalakításáról tájékoztatni kell az érintetteket, így a kommunikációnak ezt a módját fenn tartotta, de a rendszert részben átalakította.

Továbbra is működik az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács, amelynek munkavállalói oldalán két alkalommal történt jelentősebb változás 2010 óta, jelenleg öt szakszervezeti konföderáció foglal helyet a munkavállalói oldalon, az FRDÉSZ<sup>13</sup> nincs jelen. Az OKÉT több ízben tárgyalta a közszolgálati jogviszonyok átalakításával kapcsolatos törvénytervezeteket, illetve a közszféra bérhelyzetét, érdemi kérdésekről azonban nem született megállapodás. Az OKÉT szakszervezeti oldala 2013 őszén 20 százalékos bérkövetelést fogalmazott meg.

Működik a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (KOMT), amely azonban periférikus kérdéseket tárgyal, sem az egyes ágazatokban zajló átalakítási folyamatokat, sem a közalkalmazottak illetményrendszereinek (egészségügy, oktatás) átalakítását a fórum érdemben nem tárgyalta meg.<sup>14</sup> Ugyanakkor a törvényi szabályozás átalakította a KOMT illetékességi kö-

12 A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma egy 2012 februárjában aláírt tripartit megállapodás alapján működő fórum, amelyben a volt OÉT tagszervezetei közül három munkaadói és három munkavállalói szervezet vesz részt.

13 Fegyveres és Rendvédelmi Dolgozók Érdekképviseleti Szövetsége, amely kilépett a Liga Szakszervezetekből, és a szakszervezeti szövetségek közötti viták során elveszítette tagszervezetei egy részét.

14 Ma már a táblának közel a fele „üres”, mivel az ott szereplő garantált illetménynél a minimálbér és a garantált bérminimum magasabb, erről még később szót ejtünk.



rét: a Kjt. 6. paragrafusa 1. bekezdésének a) pontja szerint a munkaügyi kapcsolatok és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati miniszter az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek bevonásával az érintett ágazatban reprezentatív szakszervezetekkel a KOMT-ban vagy az ágazati érdekegyeztető fórumban egyeztethet. Ez a szabály felülírta azt az elvet, hogy ágazati kérdésekben az ágazati fórumon, szektorális – minden közalkalmazottat érintő – kérdésben a KOMT-ban kell egyeztetni.

A KÉT és az OÖKÉT helyében ismét létrejött a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum, ugyanakkor kettészakította a jogalkotás a köztisztviselői kart a kormánytisztviselők és a köztisztviselők csoportjára, amelyeket 2011-ben a közszolgálati tisztviselőkről szóló CXCI. törvénnyel egyként szolgálati jogviszonyba – igaz, civil szolgálati jogviszonyba – helyezett. A fórumon minden olyan kérdés napirendre kerül, amely a közszolgálati jogviszonyokat érinti, így a kormánytisztviselői jogviszony bevezetésekor az indoklás nélküli felmondás és a 98 százalékos, végkielégítésre kiszabható különadó feletti vita is a fórum tárgyalásainak tárgya volt, de a szakszervezetek ebben nem értek el eredményt, ezért különböző jogorvoslati megoldásokat választottak, illetve javasoltak a tagságnak. Hasonló a helyzet napjainkban a véleménynyilvánítás korlátozásával, a bizalomvesztés törvényi tényállásával és más jogi kérdésekkel is.

Megszűnt a Szolgálati Jogviszonyban Állók Érdekegyeztető Fóruma (SZÉF), helyét részben a Belügyi Érdekegyeztető Tanács vette át, mivel időközben az összes rendvédelmi szerv – a vám- és adórendészet kivételével – a Belügyminisztérium felügyelete alá került. A 2011-ben létrejött Magyar Rendvédelmi Kar (MRK)<sup>15</sup> érdekvédelmi funkciókat is kapott a törvényben, így a szektorális érdekegyeztetésben elfoglalta a szakszervezetek helyét, amelyeket egyébként a Hszt.<sup>16</sup> és a munkatörvénykönyv (továbbiakban: Mt.) módosításai igen legyengítettek.<sup>17</sup> Továbbra is működik a Honvédségi Érdekegyeztető Tanács, ahol a szakszervezetek a rendvédelemben dolgozókhoz hasonló problémákkal néztek szembe az elmúlt években. Ezeken a fórumokon azonban nem tudták lényegileg befolyásolni a szolgálati nyugdíjrendszer átalakítását, illetve megakadályozni a saját működési feltételeik lerontását sem.

Problémák mutatkoznak az ágazati – korábban inkább tárcaszintű – érdekegyeztetésben is. Ezek a fórumok – különösen a közoktatás, a felsőoktatás, a kultúra és az egészségügy területén – korábban részben az ágazati kollektív tárgyalásokat pótló információs, konzultációs csatornaként működtek. Napjainkban ezekben az ágazatokban a fenntartói szerkezet átalakítása folyik (az önkormányzati fenntartóktól közvetlen állami fenntartásba kerülnek a közoktatási és bizonyos egészségügyi intézmények), ami a – kormány humánpolitikai szemléletének megfelelően – úgynevezett életpályamodellek bevezetésével a közalkalmazottak bérezésének átalakításával jár együtt. Az ágazati érdekegyeztető fórumok közül működik a közoktatási,<sup>18</sup> az egészségügyi és

15 A Magyar Közigazgatási Kar, amelynek a tagjai a kormánytisztviselők, nem kapott ilyen egyértelmű szakszervezeti jogokat.

16 A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: Hszt.).

17 A Hszt.-ben módosították a szakszervezeti tagdíjlevonásra vonatkozó rendelkezést, és meg is szüntették a tagdíjlevonást – anélkül, hogy erre a szakszervezeteknek felkészülési időt hagytak volna. Ennek következtében a szakszervezetek jelentős tagságot veszíthetnek. Gyengíti a szakszervezeti pozíciókat az MRK létrehozása is, amellyel kapcsolatosan az állomány egy részében az az illúzió él, hogy az érdekvédelmi szervezet, viszont nincs tagdíj.

18 Jelezzük, hogy a 2013. évi CXXIX. törvény az oktatás szabályozására vonatkozó egyes törvények módosításáról létrehozta a Nemzeti Pedagógus Kart, ennek funkciói azonban nincsenek a törvényben kibontva, így az érdekegyeztetéssel való kapcsolatáról nem mondhatunk semmit.

a honvédségi ágazati érdekegyeztetés, a szociális ágazatban pedig 2013 szeptemberében megállapodás született a fórum megújításáról.

A közoktatás átalakításáról és a pedagógus-életpályáról folyó egyeztetések kudarcá sztrájkbizottság létrehozásához vezetett, amelyben eredetileg minden, a közoktatásban szerveződő szakszervezet részt vett. Annak ellenére, hogy a kormány a sztrájkbizottság tagjaival – egy szakszervezet (a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete) kivételével – megállapodott, számtalan vitás kérdés maradt fenn. Az egészségügyben folyó egyeztetésekben a résztvevők köre esetlegesen alakul, szakmai és érdekképviselői szervezetek közös részvételével folynak egyeztetések. Ezek fő kérdése az ágazat emberierőforrás-stratégiája, amely megoldást keres az ágazatot jellemző pályaelhagyás és a munkaerőhiány okozta problémákra is. A fórum lehetőséget ad arra, hogy a meghívottak közvetlenül informálják az államtitkárságot a gyors beavatkozást kívánó ügyekről (mint például az önkormányzati védőnők béremelésének elmaradása), ugyanakkor nincs semmilyen intézményes garancia arra, hogy az itt felvetett problémákat megoldó kormányzati döntések meg is születnek.

### A közszolgálat hatályos bérrendszerei

A következőkben jogviszonyok szerint vesszük sorra az illetményrendszer főbb elemeit, a kezdő, illetve az elérhető legmagasabb kereseteket. Azokban a szakmában, ahol az úgynevezett életpályamodellel bevezetése most folyik (egészségügy, közoktatás), külön bértáblák megalkotására került sor, így több besorolási rendszer lesz (az eredeti közalkalmazotti tábla és a felsőoktatási tarifa megmarad), megszűnik a közalkalmazottak egységes illetményrendszere. Az életpályamodellek bevezetése jelentős, de időben széthúzott keresetnövekedéssel jár,<sup>19</sup> így azok, akikre a régi közalkalmazotti illetményrendszer érvényes, lemaradásra számíthatnak (mint a szociális ágazat, amelyben a szakszervezetek 2013 augusztusában demonstrációs bizottságot hoztak létre).<sup>20</sup> Ezzel párhuzamosan a szabályok értelmében az állami fenntartásba vont gazdálkodó szervezetek esetében megszűnnek a kollektív szerződések,<sup>21</sup> ami a munkavállalók itt rögzített juttatásainak elvesztésével jár.

A *közoktatásban* a kollektív szerződések jövője nem tisztázott, a korábban az önkormányzatok által finanszírozott juttatásokat az állam 2013-ban nem biztosította. A több változatban napvilágot látott bérezési szabályok szerint<sup>22</sup> a pedagógusok illetményalapja sem egységes, középfokú végzettség esetén a minimálbér 120 százaléka, felsőfokú végzettség alapfokozata esetén 180 százaléka, mesterfokozata esetén kétszerese. 2013-ban a minimálbér 98 000 forint, a kezdő közalkalmazottat ennek 100 százaléka illeti meg. A tábla öt fizetési osztályt tartalmaz 15 fizetési fokozattal, a legmagasabb szorzó 265 százalék, azaz 519 400 forint az elérhető alapilletmény. Nem pedagógus munkakörben foglalkoztatottak esetén a Kjt. előmeneteli rendszerét kell alkalmazni.

19 A közoktatásban például 2017-ig kell besorolni a tanárokat az új rendszer szerint.

20 A szakszervezetek fő követelése az illetményemelés, de az érdekegyeztetés megújítása, sőt ágazati kollektív szerződés-kötés is szerepel a követelések között.

21 A költségvetési szervvé váló gazdasági társaságok esetén a 2013. évi CIII. törvény módosította az államháztartási törvényt: „A társaságnál hatályos kollektív szerződés az állami feladat átvételének időpontjában hatályát veszti.” (11/F. paragrafus 12. bekezdése.) „A társaságnál működő üzemi tanács az állami feladat átvételének időpontjában megszűnik.” (11/F. paragrafus 13. bekezdése.)

22 Lásd a köznevelési törvény 2013. szeptember 1-jétől hatályos változatát.

Az egészségügyben 2012-ben bevezetett, 2013. január 1-jétől hatályos két bértáblára<sup>23</sup> úgy kellett átállni, hogy az elmaradt illetményemelést egyösszegű, differenciált kompenzációval próbálták pótolni. A bértábla az orvosok esetében három (*H–I–J*) fizetési osztályt és 15 fokozatot (0–45 év munkaviszony) tartalmaz, az illetményalap 108 000 forint, a legalsó sorozó 1,809, legfelső 3,415. Az egészségügyi szakdolgozók tarifátáblája megtartotta a Kjt. 11 besorolási osztályát, szintén 15 fokozatot tartalmaz: 103 000 forinttól 330 725 forintig terjed, a *D* osztály kezdő fokozata 118 000 forint, azaz magasabb, mint a szakképzettek számára 2013-ban garantált bérminimum.

Megmaradt a *felsőoktatási* illetményrendszer (az eredetihez képest differenciáltabb besorolási lehetőséggel), amelyben az egyetemi tanári munkakör 1. az illetményalap, ennek 40–106 százaléka lehet a garantált illetmény. Az egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozatának garantált illetménye 2013. január 1-jétől 437 300 forint. Ennek 40 százaléka 174 920 forint, 106 százaléka 463 538 forint.

Az itt külön nem említett közalkalmazottak továbbra is a Kjt. tarifátáblázata szerint kapják az illetményüket. A minimálbér rendszeres emelése és az illetményalap változatlanul hagyása folytán ma már a tarifátábla mintegy fele „üres” (a 3.2.4. táblázatban szürke háttérrel jelölt cellák, 140 cellából 61), mivel az ott garantált illetménynél a minimálbér, illetve a garantált bérminimum magasabb. (Minden közalkalmazotti csoportnak lehetősége van helyi kollektív szerződés kötésére, amelyben azonban „bérmegállapodás” címen csak a rendeletekben kollektív szerződésre utalt pótlékok mértékét és az illetménykiegészítést lehet szabályozni. Ez utóbbi az intézmény saját [piaci] bevételeinek a terhére fizethető, így csak ritkán fordul elő a kollektív szerződéses szabályozás.)

23 Lásd a 2003. évi LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről mellékleteit.

**3.2.4. táblázat: A Kjt. illetménytarifája alapján kötelező illetmények az egyes besorolási osztályokban és fizetési fokozatokban**

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	69 000	77 000	78 000	79 000	89 000	122 000	127 000	129 500	142 000	154 500
2.	70 207,5	783 47,5	79 560	80 975	91 447,5	126 270	131 445	135 975	148 390	163 770
3.	71 415	79 695	81 120	82 950	93 895	130 845	136 207,5	142 450	156 555	175 357,5
4.	72 622,5	81 042,5	83 070	84 925	97 010	135 420	140 970	148 925	165 785	186 945
5.	73 830	82 390	85 020	86 900	100 125	139 995	145 732,5	155 400	176 435	198 532,5
6.	75 037,5	83 737,5	86 775	88 875	103 240	144 570	150 495	163 170	187 085	210 120
7.	76 417,5	85 277,5	88 725	91 047,5	106 577,5	149 145	155 257,5	172 882,5	197 735	219 390
8.	77 797,5	87 780	90 675	93 812,5	109 915	154 330	161 607,5	182 595	208 385	229 046,25
9.	79 350	90 282,5	93 210	96 775	113 252,5	159 515	169 227,5	192 307,5	216 905	238 702,5
10.	80 902,5	92 977,5	95 940	99 737,5	116 590	166 835	177 165	202 020	225 425	248 358,75
11.	82 455	95 672,5	98 865	102 700	119 927,5	174 155	185 102,5	210 437,5	233 945	258 015
12.	84 007,5	98 367,5	101 790	105 662,5	122 597,5	181 475	193 040	218 855	242 465	267 671,25
13.	85 560	101 062,5	104 715	108 625	125 267,5	188 795	200 977,5	227 272,5	252 405	278 486,25
14.	871 12,5	103 950	107 640	111 587,5	128 382,5	196 115	208 915	235 690	262 345	289 301,25

A 2010-ben elfogadott LVIII. törvény a kormánytisztviselők jogállásáról, amely ma már nincs hatályban, lényegi vonásaiban nem alakította át a korábbi köztisztviselők bérezését, de egyes jövedelemelemeket igen jelentősen csökkentett.<sup>24</sup> A *közzszolgálati tisztviselőkről* szóló 2011. évi CXCV. törvény szabályozza a köztisztviselők és a kormánytisztviselők jogviszonyát. A törvény megtartotta a korábbi tarifarendszer alapvető vonásait, kormánytisztviselők esetén a tarifa szerinti illetménytől –20 és +50 százalék közötti sávban lehet eltérni a teljesítményértékelés alapján (a minisztériumokban és a miniszterelnökségen a felső határ +30 százalék). Az ügykezelők illetményét a hivatal vezetője állapítja meg úgy, hogy az elérje a garantált bérminimum összegét, de ne haladja meg az illetményalap hatszorosát. Az illetmény megállapításának egyéb szempontjait a közzszolgálati szabályzatban kell rögzíteni. A közzszolgálati munkavállaló bére a minimálbér és az előző évi nemzetgazdasági átlagos havi bruttó munkabér tízszerese között állapítható meg. Az illetménykiegészítés a kiemelt kormányzati szerveknél felsőfokú végzettségűek esetében 50 százalék, középfokú végzettség esetén 15 százalék, a hierarchia alsó szintű szervezeteinél pedig a felsőfokú végzettségűek esetében 10 százalék. A felsővezetők illetményét a felsőbb szerv besorolás nélkül is megállapíthatja, ebben az esetben a vezető pótlékra nem jogosult, szervezettől függően az illetmény az illetményalap 28-szorosától 17-szereséig terjed. A nem kormányzati hatalmi ághoz, illetve a helyi igazgatáshoz tartozó hivatalokban az illetményrendszerben két fontos eltérés van, az illetménykiegészítés arányai és a vezetői illetmények eltérők, a jogszabályban nincs korlát arra, hogy a köztisztviselő illetményét mennyivel lehet eltéríteni a besorolás szerinti illetménytől, úgynevezett személyi illetmény korlátlanul megállapítható.

A jelenleg hatályos rendelkezések az illetmények megállapítása tekintetében összességében jóval nagyobb teret biztosítanak a munkáltatónak, illetve helyi önkormányzatok esetén az ezekről a kérdésekről döntő képviselőtestületnek, mint a korábbiak.

*Honvédségi szolgálati* jogviszonyban az illetményalap a közzszolgálatival azonos, a tarifarendszer azonban sajátos. A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény módosításai alapvetően nem változtattak az illetményrendszer jellemzőin. Az illetmény besorolási illetményből, rendfokozati illetményből, illetménykiegészítésből, szolgálati időpótlékból és egyéb illetménypótlékokból áll. A besorolási illetmény és a rendfokozati illetmény együttes összege adja az alapilletményt. A rendszer két tarifátáblát (besorolási osztályt) tartalmaz, a tiszti, főtiszti és tábornoki (felsőfokú végzettséghez kötött) rendfokozatú tagjait az I., a tiszthelyettesi és zászlósi rendfokozatú tagjait (középfokú végzettségűek) a II. besorolási osztályba kell besorolni. Mindegyik tábla vetítési alapja a köztisztviselői illetményalap. A szolgálati időpótlék részleges illetményemelés funkcióját tölti be, kezdő tétele az illetményalap 12,5 százaléka, a legmagasabb tétel 25 százalék.

24 A közigazgatás 2010–2011. évi átszervezése során létrejött megyei közigazgatási hivatalok alá rendelt intézmények a közigazgatási hierarchiában egy szinttel lejjebb kerültek, aminek az lett a következménye, hogy az ennek alapján megállapított illetménykiegészítés is egy szinttel alacsonyabb lett, ami keresetvesztést okozott a kormánytisztviselőknek. (Az illetménykiegészítést a tarifa szerinti [besorolási] illetmény százalékában kell meghatározni, például felsőfokú végzettség esetén az Országgyűlés Hivatalában 80 százalék, a minisztériumokban 50 százalék, a megyei közigazgatási szervezetekben 30 százalék, alatta 10 százalék.)

(Az Mt. hatálya alatt foglalkoztatottak bére nem lehet magasabb a nemzetgazdasági átlagkereset 10-szeresénél.)

A *honvédek* illetményrendszerét a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény hasonlóképpen építi fel (de a rendfokozati illetmény helyett a „honvédelmi szorzót” használja.) Az illetmény beosztási illetményből, honvédelmi pótlékból, illetménykiegészítésből, szolgálati időpótlékból, illetménypótlékból és esetenként kiegészítő illetményből áll. A beosztási illetmény és a honvédelmi pótlék együtt az alapilletmény. A tiszti állományt az I., a legénységi és az altiszti állományt a II. besorolási osztályba kell besorolni,<sup>25</sup> mindegyik 10–10 besorolási kategóriából áll. A honvédelmi pótlék az illetményalap és a honvédelmi szorzó szorzatával egyenlő.<sup>26</sup> Miniszteri rendelet alapján a munkáltatói jogkört gyakorló parancsnok a beosztási illetményt 30 százalékkal megemelheti a tárgyév december 31-éig terjedő időszakra. Az illetménykiegészítés felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők esetén szolgálati helytől függően a beosztási illetmény 20–50 százaléka, felsőfokú végzettséggel nem rendelkezők esetén a beosztási illetmény 10–15 százaléka. A szolgálati időpótlék az illetményalap arányában 5–35 éves skálán 10–22,5 százalék.

A fenti összetevők alapján a közszolgálati illetmények (ha nem vesszük figyelembe a teljesítménytől vagy minősítéstől függő eltérítési lehetőségeket, illetve a maximum számításakor a legmagasabb illetménykiegészítéssel számolunk) a 3.2.5. táblázatban foglaltak szerint alakulnak.<sup>27</sup>

**3.2.5. táblázat: A közszolgálati tarifarendszerek belső differenciáltsága és a tarifák szélső értékei a 2013. évi minimálbérhez képest**

A közszolgálatban alkalmazottak csoportjai	A pálya végén kötelező maximum a kezdő minimumhoz képest	A kezdő kötelező minimum a minimálbérhez képest	A pálya végén kötelező maximum a minimálbérhez képest
Kjrt. szerinti tarifa	4,19	0,7 <sup>a</sup>	2,95
Pedagógusok (felsőfokú)	2,94	1,8	5,30
<b>Egészségügy</b>			
Orvosok	1,89	1,99	3,76
Egészségügyi szakdolgozók	3,21	1,05	3,37
Felsőoktatás, kutatás	2,65	1,78	4,73
<b>Közszolgálati tisztviselők</b>			
Felsőfokú	2,90	1,22	3,55
Középfokú	2,83	0,71 <sup>a</sup>	2,00
Ügykezelő	2,03	1,16	2,37
<b>Rendvédelmi</b>			
Felsőfokú	3,34	1,22	4,08
Középfokú	3,73	0,63 <sup>a</sup>	2,36
<b>Honvédek</b>			
Felsőfokú	5,00	1,18	5,92
Középfokú	2,81	0,79 <sup>a</sup>	2,22

<sup>a</sup> A minimálbért azonban a közzsférában is ki kell fizetni, tehát a gyakorlatban a szorzó = 1.

25 A szerződéses katonák létszámihiánya miatt a közkatonák és az alacsonyabb rendfokozatúak egyéb, itt nem részletezett juttatásokat is kapnak.

26 Megjegyezzük, hogy a Honvédségnél az állománytábla szerinti beosztások és a rendfokozatok a jogszabály szerint egymáshoz vannak rendelve, így a beosztásokat csak meghatározott rendfokozatokkal lehet betölteni, illetve ha valaki kötelezően előre lép egy magasabb rendfokozatba, amelynek nem felel meg az adott beosztás, akkor a beosztásban is előbbre kell lépnie. Tekintettel arra, hogy a magasabb rendfokozatokhoz nem rendelhető elegendő magasabb beosztás, a törvény tartalmaz olyan áthidaló rendelkezéseket, melyek az adott beosztásban maradáást ösztönzik.

27 Jelezzük, hogy a pedagógusok esetében 2013. augusztus végén törvénymódosításra került sor, amely egyrészt kiterjesztette a jogosultak körét a közoktatási ágazaton kívül dolgozó pedagógusokra, másrészt a kezdő illetményemelését visszavette. A bértáblára való átállásra a rendszer egyébként is 3,5 évet irányzott elő, így a rájuk vonatkozó sorok egyelőre fikciónak tekinthetők.



A számítás nem tartalmazza az egyes munkakörökben járó speciális pótlékokat, amit nem kap mindenki, illetve a káféteríajuttatást, ami a központi költségvetés civil jogviszonyaiban 200 000 forint 2013-ban. Miután a tarifarendszerek bemutatásánál éppen ezek belső arányait igyekszünk érzékeltetni, a számításnál eltekintettünk attól is, hogy a 2013. évi 98 000 forintos minimálbér, illetve a 114 000 forintos garantált bérminimum alá milyen illetménytételek tartoznak.

## Összefoglalás

A 3.2.5. táblázatban közöltekől – és az elmúlt évek érdekegyeztetésének történetéből – az alábbi következtetések vonhatóak le:

- a közszolgálatban dolgozók bérezése messze nem egységes, ma már a közalkalmazotti jogviszonyon belül is igen jelentős különbségek vannak, a közszolgálatban összesen 14 tarifátábla van hatályban, ha eltekintünk az Mt. hatálya alatt foglalkoztatott közszolgálati munkavállalóktól;
- a tarifarendszerek differenciálódása nem a közszolgálati érdekegyeztető fórumokon megjelenő érdekviszonyok és tárgyalások hatására ment végbe, főként kormányzati szándékok eredménye, amelyet egyes szakmák nyomásgyakorlása is befolyásolt, esetlegesen, nem is ágazatokra, inkább szakmákra decentralizálva az alkudozást;
- az egyes pályákon az előmeneteli lehetőségek nagyon különbözők, a pályán belül a legnagyobb jövedelemnövekedés a katonatisztek esetében érhető el, míg az orvosok új előmeneteli rendszere azt sem biztosítja, hogy pályájuk során megduplázzák a keresetüket, a kezdő kereset háromszorosát csak a rendvédelmieket, illetve az egészségügyi szakalkalmazottak érhetik el;
- a középfokú végzettségű, szakmával nem rendelkezők kezdő illetménye a tarifa szerint a közoktatás kivételével mindenütt a minimálbér alatt van, a kormányzati ügykezelőké megegyezik a garantált bérminimummal, azaz nagyon alacsony;
- a keresetek maximuma és a minimálbér közötti különbség meg sem közelíti a versenyszféra belüli különbségeket, középfokú végzettséggel pedig a pályavégén is alig lehet többet keresni, mint a minimálbér kétszerese;
- az új tarifarendszerek a régiek helyébe új aránytalanságokat ültetnek, amelyeket elvi alapon aligha lehet megindokolni.

A jelenleg hatályos jogszabályok közül a Kjt. formálisan biztosítja is a béralku lehetőségét, de annak a gyakorlatban tere nincs, a többi jogviszonyban pedig formális lehetőség sincs kollektív szerződés kötésére. A bemutatott tarifarendszerek sokasága az akadályozó annak, hogy centralizált módon, a felsőszintű érdekegyeztetésben bérmegállapodás szülessen. Annak pedig kicsi a valószínűsége, hogy a jogviszonyok és azon belül ágazatok, sőt szakmák szerinti alkuk – ha egyáltalán lesznek ilyenek – arányos, a munkaerőpiacot egyensúlyban tartó eredményre vezetnek. Az 1990-es évek végén lefolytatott decentralizált alkuk kudarca intő példa lehet a mai partnerek számára is.

### 3.2.1. Kollektív alku az állami/önkormányzati vállalati szférában

BERKI ERZSÉBET

Magyarországon 2011-ben 13 991 cég foglalkoztatottainak száma haladta meg a 20 főt.\* Ezeket a foglalkoztatókat tekinthetjük olyanoknak, ahol reálisan fennáll a kollektív szerződéskötés lehetősége. Mint ismeretes, kollektív szerződést a szakszervezet köthet, és szakszervezetek az állami/önkormányzati tulajdonú vállalatoknál működnek nagyobb arányban.\*\*

A kollektív szerződések kötelező bejelentésén alapuló Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszerben (MKIR) összesen 964 hatályos egy munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés található a versenyszférában (K3.2.1. táblázat), ez a 20 főnél többet foglalkoztató cégek számának 6,9 százaléka.\*\*\* Az összes kollektív szerződés közül 255 (26,4 százalék) állami vagy önkormányzati cégnél van hatályban.

**K3.2.1. táblázat: A vállalati szektorban hatályban lévő egymunkáltatós kollektív szerződések száma és megoszlása a cég tulajdonosa szerint\***

Többségi tulajdonos	A kollektív szerződések száma	Megoszlás (százalék)
Állam	135	14,0
Önkormányzat	120	12,4
Magántulajdon	709	73,5
Összesen	964	100,0

\* 2013. szeptember 8-i állapot.

Forrás: *Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer*.

2013 szeptemberében összesen 65 kollektív szerződés volt érvényes több munkáltatóra, közülük kettő terjed ki köztulajdonú munkáltatókra. A 18 ágazati (munkáltatói érdekképviselő által kötött) kollektív szerződés közül három hatálya alá tartoz-

nak köztulajdonban álló munkáltatók is, közöttük egy – az (al)ágazat összes munkáltatójára – kiterjesztett kollektív szerződés is van.

Mint látható, az állami/önkormányzati tulajdonosi körben a kollektív szerződés jóval gyakoribb, mint általában a versenyszférában. Ugyanakkor a 2012. július elsején hatályba lépett munkatörvénykönyv a köztulajdonban álló munkáltatók esetében korlátozta a kollektív szerződésben történő megállapodási lehetőségeket. A törvény két szakaszában (2012. évi I. törvény 205. és 206. paragrafusa) tartalmazza a korlátozásokat, amelyek szerint kollektív szerződésben nem lehet eltérni

- a felmondási idő hosszának törvényi szabályától,
- a végkielégítés feltételeinek és mértékének szabályaitól,
- a munkaidőbe be nem számító idők szabályozásától, ezzel összefüggésben az általános teljes napi munkaidőnél (nyolc óránál) rövidebb teljes napi munkaidő általában nem írható elő,
- a munkaügyi kapcsolatok általános szabályaitól,
- az üzemi tanácsra vonatkozó szabályoktól,
- a szakszervezetekre vonatkozó szabályoktól.

Ezek a tilalmak a munkahelyi szakszervezetek köztulajdonban hagyományosan erős pozícióinak meggyengüléséhez vezetnek. Egyrészt, a szakszervezetek esetében elvész a korábbi bevételek egy része, és nem alkalmazhatnak más támogatási formát sem, így a szervezet anyagi lehetőségei (képzés, szakértők igénybevétele) szűkülnek. Ugyanakkor a szervezet működtetésére rendelkezésre álló munkaidő-kedvezmény is csökken. Ez a kollektív tárgyalások minőségének romlásához vezet.

*Neumann–Simonovits, 2010, 53–55. o.)*

\*\*\* Jelezzük, hogy a kollektív szerződések valós száma ennél feltehetően kisebb, egyrészt 2013. január 1-jén hatályukat veszítették azok a szerződések, amelyeket 10 százaléknál alacsonyabb szervezettségű szakszervezetek kötöttek, másrészt a felek nem mindig tesznek eleget annak a kötelezettségüknek, hogy a szerződés megszűnését bejelentsek.

\* Forrás: *KSH*.

\*\* A TÁMOP 2.5.2 program keretében végzett kutatás szerint a munkáltatók telephelyeinek mintegy 15 százalékánál működik szakszervezet, ezen belül a magyar állami tulajdonú vállalatok 58 százalékánál. Hasonlóképpen kiemelkedik ez a kör szervezettségi szempontból: az átlagos 22 százalékos mintabeli szervezettségtől eltérően itt 43 százalék. (Lásd:



A fenti tilalmak jellegzetesen kollektív szerződéses tárgyakat vesznek ki a kollektív alku lehetséges témái közül. Ezzel közvetetten rontják a munkavállalók pozícióit is, akik elveszítik például a korábban kollektív szerződésben rögzített, a törvényinél hosszabb felmondási időt, magasabb végkielégítést vagy rövidebb munkaidőt is (*Laki-Nacsa–Neumann*, 2012). A munkavállalói pozíciók romlásának egyik következménye lehet a szakszervezeti szervezettség további csökkenése.

A munkaidő szervezésére vonatkozó tilalmak a munkáltatók számára is jelentős problémákat okoztak, elsősorban azért, mert a munkaidő szünet sok helyen része volt a munkaidőnek, illetve tovább nem alkalmazhatók a speciális rövidített munkarendek. Emiatt több nagy állami cégnél az egész munkaidő-gazdálkodást – többé-kevésbé szabályosan – át kellett alakítani.

Hosszabb távon is ronthatják a munkaügyi kapcsolatok minőségét azok a tilalmak, amelyek arra vonatkoznak, hogy a kollektív szerződés a munkaügyi kapcsolatokra, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre vonatkozóan nem alkothat törvénytől eltérő szabályt. Ezzel a köztulajdonban álló munkáltatókat, az itt működő szakszervezeteket és üzemi tanácsokat megfosztják az innováció lehetőségétől:

egyes jogértelmezések szerint ebben a tárgykörben még olyan kérdést sem szabályozhat a kollektív szerződés, amelyet a munkatörvénykönyv nem szabályoz, mert ez is eltérést valósítana meg.

Az egymunkáltatós kollektív szerződések esetében ezeket a tilalmakat formálisan könnyű érvényesíteni, hiszen a törvénybe ütköző megállapodás semmis, tehát azt alkalmazni nem kell. Ezzel szemben az ágazati kollektív szerződések esetében, ahol a munkáltatói érdekképviselőt vegyesen tömörít állami/önkormányzati és magánvállalatokat, a felek meglehetősen tanácstalanok az ügyben, hogy mikor járnak el jogszerűen, hiszen ugyanaz a szerződéses rendelkezés, amely az állami munkáltató esetében nem jogszerű, a magánmunkáltató esetében jogszerű lehet. Az is kérdéses, hogy a szabályt megalkotó kollektív szerződés diszkriminálhatja-e a hatálya alá tartozó munkavállalók egy részét annak alapján, hogy azok milyen tulajdonú munkáltatónál állnak alkalmazásban.

Összességében ezek a tilalmak az állami/önkormányzati tulajdonosi körben a munkaügyi kapcsolatok minőségének romlásához, illetve a kollektív szerződések számának csökkenéséhez, szabályozó erejük romlásához vezetnek, ami végső soron versenyhátrányt is okozhat e munkáltatók számára.

### 3.3. Válságok és hullámzások – a közszolgáltatás foglalkoztatási rendszerének változásai Európában

VÁRADI LÁSZLÓ

A közfoglalkoztatás elmúlt néhány évtizede a weberi „hivatalnoki eszmény” (Weber, 1987, 227–228. o.) megmaradása és a hetvenes évek új irányzata, a 3E (*economy, effectiveness, efficiency*) közötti állandó hullámzásban telt. A „harc” lényege abban foglalható össze, hogy az egyes országok hogyan és mennyire térnek el a politika napi ingadozásaitól független közalkalmazott eszméjétől az olcsón, hatékonyan és hatásosan működő közalkalmazás irányába (OECD, 1999, 8–14. o.).

A különböző országok a mindenkori gazdasági helyzetüktől, társadalmi viszonyaiktól, hagyományaiktól függően is eltérő közfoglalkoztatási rendszereket építettek ki, és ma is másként reagálnak a kihívásokra. A közigazgatási rendszereket illetően a szakirodalom számtalan tipizálást alkalmaz (Linder, 2010, Gajduscheck, 2005), de ezek lényege foglalkoztatási szempontból mindig ugyanaz, hol helyezkednek el az egyes közigazgatási rendszerek a képzeletbeli weberi-nyitott foglalkozási skálán.

#### Az új közmenedzsment

A weberi keretrendszerben működő közigazgatás feltételei a hetvenes évek végére megváltoztak: a szocialista világrend nyomása megszűnt, a versenyképesség növelésére csökkentették az adókat, kiszélesedett a középosztály, s már rendelkezésre áll a menedzsment új eszköztára (összefoglalva lásd Hajnal, 2004, 34. o., az okokról: Pollitt–Bouckaert, 2000, 25–27. o.). A válasz pedig az új közmenedzsment (*New Public Management, NPM*), amely a közigazgatás teljes rendszerét igyekszik a gazdaság egészébe integrálni. Mint Christopher Pollitt összegzi:

- „... azt feltételezem, hogy az új közmenedzsment kétszintű jelenség: egy magasabb szinten általános elmélet vagy doktrína, amely szerint a közszektor az üzleti megközelítések, eljárások és értékek révén jobbá lehet tenni, míg a mindennapok szintjén egy sor sajátos elgondolás és eljárás, amely a következőket tartalmazza:
- nagyobb hangsúlyt kap a »teljesítmény«, különösen az eredmény mérése,
  - előnyben részesíti a lapos, kis, specializált (lebontott) szervezeti formákat a nagy, multifunkcionális formákkal szemben,
  - fő koordináló eszközként szerződésekkel helyettesíti a hierarchikus viszonyokat,
  - széles körben piaci típusú (gyakran versenyszerű) mechanizmusokat vezet be,

- tendereztetés, közfoglalkoztatási bértáblák, teljesítményalapú bérezés,
- a hangsúly a szolgáltatások igénybe vevőjén, az »ügyfélen« van, valamint az olyan alapvető minőségjavító technikák használata, mint a teljes körű minőségirányítás (TQM).” (Pollitt, 2007, 1. o.)

A foglalkoztatásban az *új közmenedzsment* teljesen megváltoztatta a korábban változtathatatatlannak hitt elveket. Visszaszorult, ha nem is radikálisan, a korábban alapkövetelménynek tekintett „nyugdíjasállások” rendszere, az élethosszig tartó foglalkoztatás.

„Ez azt sugallja, hogy az élethosszig tartó foglalkoztatás elve – szemben az előmeneteli vagy a fizetési rendszerekkel – a közszolgálat azon hagyományos elemeihez tartoznak, amelyeket a legkevésbé módosították az Európai Unió tagállamaiban, különösen a karrierrendszerek reformfolyamataiban. Míg a toborzási és fizetési elveket befolyásolta a magánszektor aktuális gyakorlata, úgy tűnik, nem ez a helyzet az élet egészére terjedő foglalkoztatás elvével.” (Bossaert, 2005, 18. o.)

A tartalmát tekintve azonban történtek jelentős változások. Egyszerűbbé vált a köztisztviselők elbocsátása. A leglényegesebb elem a teljesítmény figyelembevétele, bár nem beszélhetünk ennek széles körű terjedéséről.<sup>1</sup> A köztisztviselő ugyanis a legtöbb országban továbbra is védett a „racionalizálás” típusú elbocsátástól. Ha ez mégis bekövetkezne, akkor az elbocsátás feltételei számára sokkal kedvezőbbek a piaciaknál.

Bár a rugalmasság növelésére tett lépések ezen a területen alig jártak eredménnyel, a pénzügyi nehézségek, a kötöttségek, valamint az *új közmenedzsment* terjedése hozott egy másik megoldást is: a határozott idejű szerződést. Ennek nyilvánvalóan már semmi köze sincs az élethosszig tartó alkalmazáshoz, tehát távol áll a weberi közigazgatás elveitől. Ugyanakkor, az olyan rendszerekbe, ahol adott feladatra alkalmaznak dolgozókat, ez logikailag is beleillik. Számos ország éppen a gazdasági változás nyomán létre jött létszám- és költségmegtakarítások áthidalására növelte a fix szerződések hányadát (például Németország, ahol kötött a köztisztviselők száma).

Ez pedig olyan helyzetet is teremtett, hogy ugyanazon a munkahelyen, sőt akár ugyanolyan munkakörben is lehetővé vált eltérő státusú alkalmazottak foglalkoztatása. A legalapvetőbb kérdés azonban ezeknél az egy időben, egymás mellett dolgozó, különböző állományú tisztviselőknél az: ha egy nem köztisztviselő is el tudja látni a feladatot, miért van szükség a különleges státusú köztisztviselőkre. Bár sok szempontból azt várnánk, hogy az ilyen rugalmasabb foglalkoztatás terjed Európában – ugyan a kép nagyon változatos –, ilyen tendencia egyértelműen nem figyelhető meg.

A hagyományos foglalkoztatásra legnagyobb hatást talán a teljesítményértékelési rendszerek gyakoroltak. Korábban az egyes tisztviselőket a munkakörükhöz szükséges kompetenciák, illetve a munkában eltöltött időtartam alapján díjazták. Ha teljesítményhez kötik az egyes tisztviselők díjazását, számos

<sup>1</sup> Meg kell jegyeznünk, hogy az új EU-tagállamok többsége éppen ezen a téren lazább megoldásokat választott (Bossaert, 2005, 23. o.)

problémával kell szembe nézni, és alapvetően kérdőjeleződik meg a köztisztviselői lét kiszámíthatósága, a pálya egyirányúsága. Ahhoz, hogy a rendszert teljes egészében „ráeresszék” a köztisztviselői világra, meg kell törni nemcsak a bérezés hagyományos rendjét, de átalakul az előléptetési modell, a szigorú hierarchia rendje, megkérdőjeleződnek a hagyományos értékek, és a köztisztviselők könnyen elbocsáthatókká válnak. Annak függvényében, hogy az egyes országok mennyire kívánták megtörni a hagyományos rendet, nagyon eltérő rendszereket vezettek be. Ez igaz nemcsak magára a rendszerre (méretére, elemeire stb.), de a bevezetés módjára, az alkalmazott módszerekre, az érintettek körére, az értékelést végző személyére stb. Az EU-tagországok tapasztalatait a bevezetés addigi problémáival kapcsolatban *Cardona* (2006) sorolja fel egy 2002. májusi beszámoló alapján.

- „– A teljesítményhez kapcsolódó fizetési rendszerek bevezetése költség és időigényes.
- Az ilyen rendszerek gyakran csak a felső szintekre használhatók.
- A vezetők minősítésének határokat szabnak a teljesítménymérés problémái, valamint a teljesítményhez kötődő díjazáshoz rendelkezésre álló pénzforrások.
- Néhány rendszert kísérleti projektként vezettek be azzal, hogy később szélesebb körben alkalmazzák, de a kísérleti projektek hatásainak szigorú elemzése hiányában nem világos, hogy a szélesebb körben hogyan lehet bevezetni.
- Szinte egyetlen jelenlegi alkalmazás sem kezeli az alulteljesítés kérdését (nincs büntetés a teljesítmény elmaradásáért).
- A teljesítmény mérése nagyon bonyolult, különösen ott, ahol nincsenek nyilvánvaló mérhető eredmények.
- Nem találtak egyértelmű bizonyítékot arra, hogy a teljesítményhez kötődő fizetése módok javítják a teljesítményt az emberierőforrás-gazdálkodás vagy a szolgáltatás minőségében.
- A pluszjavadalmazás nem igazán motiválta az érintett alkalmazottakat.
- A rendszeres, éves vagy gyakoribb formális párbeszéd a vezetők és a beosztottak között a teljesítményről, a célokról és az előrehaladásról pozitívan hatott a motivációra (az egyén hozzájárulásának elismerése a szervezet teljesítményéhez).” (*Cardona*, 2006, 3–4. o.)

A beszámoló szerzője két szempontra felhívja a figyelmet. Az egyik a rendszer komplexitása. „A teljesítményirányításnak a stratégiai irányításon kell alapulnia, amelyben a célok és az eredmények következetesen érvényesülnek a politikai, a döntéshozói és az irányítói folyamatok szintjén.” (*Cardona*, 2006, 4–5. o.) Vagyis amíg nem egyértelműek a magasabb szintű politikai és intézményi célok és követelmények, illetve nincsenek határozottan megfogalmazva, addigi a vezetői – és még inkább az egyéni – szinten nehéz konzekvens teljesítményértékelési rendszert létrehozni.

A másik szempont lényege, hogy a politika számára más jelenti a célt, az eredményt és a sikert, mint az egyes intézmények vagy azok vezetői számára. Nagyon ritka „kegyelmi állapota” a közintézmények fejlesztésének, amikor több egymást követő kormányzat képes hasonló célok szerint változtatni a közigazgatás működését, pedig egy ilyen nagyrendszer átalakítása nemcsak az éppen hatalmon lévő kormányt érinti.

Az viszont nyilvánvalónak látszik, hogy a teljesítményértékelés rendszerre nem csupán a teljesítményhez kötött javadalmazás bevezetését segítheti. A rendszer akkor is kifejezetten hasznos – sőt takarékos és hatékony – lehet, ha nagyobb súlyt kapnak a teljesítményirányításban rejlő más lehetőségek: a fejlődést, a fejlesztést, a vezető és vezetett közötti kapcsolatot erősítő, az emberierőforrás-gazdálkodás javítását szem előtt tartó célok. Az a sokak által nem kedvelt szempont is lényeges, hogy a teljesítményértékelés elősegíti a közigazgatás és a piac között különbségek mérhetőségét, növeli az átjárhatóságot, ezáltal realisabbá teszi a közigazgatás külső és belső értékelését.

Az említett reformok célja, mint az többször említettük, hogy a közszolgáltatásban dolgozók munkájukat olcsóbban, hatékonyabban és hatásosabban végezzék. Ennek érdekében a következő lépés az lenne, hogy a jelenlegi dolgozókat valamilyen eszközzel ösztönözzék is erre. A kikristályosodott vélemény az, hogy a leglényegesebb ösztönző a pénz, a magasabb jövedelem, ami aláátmasztja a jövedelemhez kapcsolt teljesítményértékelésre vonatkozó kísérleteket.

A modern motivációelmélet persze már távolról sem támogatja ezt az egyoldalú megközelítést. Mint a különböző kutatások bebizonyították, a válság előtti Európában a közigazgatásban dolgozók bérei átlagosan jelentős mértékben meghaladták a piaci béreket – ezt részben indokolja a magasabb átlagéletkor, a felsőfokú végzettségük, valamint a vezető pozícióban levők nagyobb hányada (lásd erről a jelen *Közelkép* 2.5. alfejezetét) –, és a közalkalmazottak munkaideje mindenütt kevesebb (legalábbis a törvényi szabályozás szerint), mint a magánszférában hasonló típusú munkakört ellátó alkalmazottaké. Ebből pedig az következne, hogy a közszolgáltatásban dolgozók helyzete nem indokolja a magasabb fizetéssel történő ösztönzésüket. Számtalan, a közszolgálati munka ösztönzőit elemző kutatás tanúsítja (lásd például *Steen*, 2006, *Cerese–Farinella*, 2006, *Forest*, 2006), hogy a közszolgálatban dolgozók számára a nagyobb jövedelem általában a fő ösztönzők között nem első helyen szerepel. Sokkal fontosabb a jól szabályozott munka, a közösségért végzett tevékenység vagy a politikai semlegesség (*ILM*, 2010. 6. o.). (Bár kevés tényeken alapuló elemző munka készült ebben a körben, mégis valószínűleg elmondhatjuk, hogy a szegényebb európai országokban, ahol a köz-tisztviselői jövedelmek már eredendően nem túl magasak, a béreknek sokkal fontosabb szerepük van. Itt tartósan is fennmaradhat a közvélekedés, hogy a fizetésekkel lehet tartós teljesítményjavulást elérni. Erről lásd még a jelen *Közelkép* 2.5. alfejezetét.)

Az új közmenedzsment hatásait vizsgálva általánosságban elmondhatjuk, hogy jelentős, de nem radikális változást hozott a közigazgatásban. A változásokra nyitottabb országokban – Skandináviában, az Egyesült Királyságban stb. – lényegében átalakult nemcsak a közigazgatás szerkezete, de a működési modellje is. Számos tevékenységet kiszerveztek, lényegesen csökkentve a közalkalmazottak számát, decentralizálták az intézmények irányítását, és alapvetően megváltoztatták maguknak az intézményeknek a működését. A kevésbé nyitott országok is tettek lépéseket ebbe az irányba – Németország, Franciaország stb. –, de náluk ilyen szempontból igazi áttörésről nem beszélhetünk. A két véglet között pedig olyan számos ország található (mediterrán országok stb.), amely inkább a politikai szlogenek szintjén radikális a közigazgatás alakításában.

- „Ami lehetőségnek tűnt tíz éve, ma már nem az. Azt mondanám, hogy
- 1995-ben még hinni lehetett az új közmenedzsmentben, bár már megvoltak az első erős és lényegi kritikák;
- 2000-ben, az új közmenedzsment már védekezőben volt, a tapasztalatok nyilvánvalóan ellene szóltak;
- 2005-ben, az új közmenedzsment többé már nem életképes megközelítés (értsd: a közigazgatásban eluralkodott közvélekedés).

Mégis, a tudomány, illetve a világ számos területén, valamint a politikában az új közmenedzsment nagyon is élő és nagyon sikeres.” (*Drechsler*, 17. o.)

### Egyensúlykeresés – neoweberiánus megközelítés

A tapasztalatok tükrében mind az elméleti, mind a gyakorlati megközelítések a weberi és a piaci elemek valamiféle kombinációjára irányultak. Az így megszülető neoweberiánus elképzelés lényege az, hogy a megkülönböztetett státussal, kultúrával és feltételekkel rendelkező közszolgálat elve megmaradjon a foglalkoztatásban, de együtt járjon „a közszolgálat szakmaiságával úgy, hogy a bürokrata nem egyszerűen a saját tevékenységére vonatkozó joganyag szakértője legyen, hanem egyben az a szakképzett vezető, aki az állampolgárok/felhasználók igényeinek kielégítésére koncentrál.” (*Lynn*, 2008, 11. o.)

Kisebbs-nagyobb változások a közigazgatásban minden országban végbementek, és szinte minden országnak szembe kellett néznie a ténnyel, hogy – mint idéztük – a hagyományos eszközök már nem kellően hatékonyak, de az új piaci szemléletű módszerek sem hozták meg a kívánt hatást. Külön nehézséget jelentett az EU döntéshozói számára, hogy a kibővült szervezeten belül tovább nőtt – nemcsak általában, de konkrétan a közigazgatásban, a közszolgálati foglalkoztatásban is – a diverzitás. Ráadásul az új közmenedzsmenttel (NPM) szembeni egyik alapvető kifogás éppen az volt, hogy nem működhetett általánosan elfogadott legjobb megoldásként (*best practice*), mert nem volt tekintettel az egyes országok hagyományaira, helyzetére, sajátosságaira. Tehát az EU csak olyan kezdeményezést javasolhatott, amely kellőképpen rugalmas, és mégis valamilyen irányt szab a tagországok számára.



Az Európai Unió az említett problémákra reagálva, kialakította és meghirdette a rugalmas biztonság (*flexicurity*) elvét 2006–2007-ben (EC, 2007). Az elképzelés alapvetően a piaci gondokra igyekezett megoldási keretet nyújtani, azonban a közigazgatás foglalkoztatása esetében ugyanazt a két irányt kellett harmonizálni. Maga a *flexicurity* kifejezés a rugalmasság és a biztonság szavak összeolvasztásából származik. Meghirdetésével éppen a korábban gondot okozó módon a piaci modellek beépítése révén keletkezett rugalmasságot kívánták a hagyományos foglalkoztatotti biztonság elemeivel kombinálni. Ezt az átfogó elképzelést a közigazgatásban is széles körben felkarolták. A megvalósításban azonban ismét többféle trend rajzolódik ki: 1) a biztonságos, közszolgálati karrierre épülő (*career-based*) rendszereket fenntartó országok (Ausztria, Belgium, Franciaország, Németország, Görögország, Írország, Románia és Spanyolország stb.), 2) a rugalmasabb, de biztonságos, adott feladatkörre épülő (*position-based*) rendszerek (Dánia, Finnország, Hollandia, Svédország és az Egyesült Királyság) és 3) a sem rugalmas, sem biztonságos rendszerek (Bulgária, Csehország, Észtország, Magyarország, Szlovákia és Szlovénia stb.) (Kuperus–Rode, 2010, 21. o.).

### Szétzilálódás – a válság hatásai

A 2008-as válság azonban beleszólt a *hogyan tovább* vitába. Az országok többsége előbb vagy utóbb megszorításokat vezetett be a közalkalmazottak foglalkoztatásában. Alapvetően költségvetési helyzetüktől függően választottak a lehetséges módszerekből, a kiútkeresés különböző lehetőségei közül (Glassner, 2010, 32. o.).

Mint Christopher Pollitt rámutat, három fő témakör köré csoportosítható az európai közigazgatási helyzet megoldása: 1) a pazarlások csökkentése, felszámolása, 2) a folyamatok megújítása, az innováció, illetve 3) a különböző társadalmi szereplők együttműködése, a közös megoldások megtalálása. Optimális esetben mindhárom területen tett lépéseknek együtt, egymást erősítve kellene kifejteniük a hatásukat hosszú távon, jó esetben már rövidebb időszakon belül is (Pollitt, 2011).

Bár, ezek jól hangzó célok, a valóságban a megvalósításukra alig van esély. A legtöbb országban a foglalkoztatás terén a radikális szűkítéshez nyúltak: befagyasztották, sőt csökkentették a béreket, megnyirbálták a pótlékokat, a juttatásokat, felvételi stopot rendeltek el, vagy éppen tömegeket bocsátottak el, terjednek a rövid távú, alkalmi, „speciális” munkaviszonyok.<sup>2</sup> Ennek következményei: a növekvő munkaterhelés, a romló minőség és következképpen megítélés, a félelem miatt a kockázatok kerülése, a döntések egyre magasabb szintre kerülése, centralizáció, ezáltal a bürokrácia eluralkodása, növekvő költségek. Ilyen körülmények között nő az államigazgatásban dolgozók félelme a magánosítástól, ellenállása a civil szférával való együttműködéssel szemben. Ennek megfelelően a rendszerek megújításának, a sokoldalúan hasznos és sikeres megoldások megtalálásának csekély az esélye.

<sup>2</sup> Itt most nem beszélünk a köz-munka terjedéséről, amelynek a hosszabb távú hatását a szakirodalom a személyekre nézve sem egyértelműen pozitívnak, a piacra pedig egyértelműen negatívnak értékeli. (EC, 2010, 86. o.)



Természetesen azokban az országokban, ahol nem kényszerültek rá a széles körű és hosszabb távra előirányzott megszorításokra, találhatunk kiváló példákat a szisztematikus reformintézkedésekre. Több országban stabil maradt a közalkalmazottak létszáma, nem vagy igen kis mértékben éltek az elbocsátások eszközével. Növelték a stratégiainak tekinthető ágazatokban (oktatás vagy egészségügy) a létszámot, vagy javították a nők részesedését a foglalkoztatottakon belül, ezzel megvalósítva egy erősen anticiklikus gazdasági modellt.

A legtöbb országban azonban az intézkedések egy irányba hatnak.

- Romlik a rendszer igazságossága, *ad hoc* intézkedések szétzilálják a hierarchiát, megbontják a felelősségi viszonyokat.
- A különböző foglalkoztatási, szerződéses viszonyok megbillentik az egyensúlyt a közigazgatáson belül (szektorok, korcsoportok, társadalmi csoportok között).
- A csökkenő finanszírozás, a növekvő munkaterhelés, az emelkedő külső és belső követelmények, a díjazási változások és a romló munkahelyi atmoszféra – mint már korábban említettük – rontja a munkakörülményeket.
- Átalakul a társadalmi párbeszéd. A közigazgatásban általában nagyon erős szakszervezetek súlya csökkent, a dolgozók kiszolgáltatottsága nőtt.
- A megszorítások miatt háttérbe szorul a fejlesztés, kevesebb a folyamatfejlesztés, így kevesebb a tréning és egyéb képzés. A közigazgatás színvonala romlik, következképpen csökken a tekintélye és a vonzása is.
- Az alkalmazottak előléptetése lassul vagy egy időre akár meg is áll. A karrierprogramokat gyakran befagyasztják, a legtehetségesebb fiatalok nehezen tarthatók a közférában.
- Ha van rá mód, akár tömegessé válik az elvándorlás a közalkalmazásból (rendőrök, tűzoltók, orvosok, tanárok, informatikusok stb.), egyes szakmákban pedig növekedhet a nemzetközi migráció.
- A korábban végrehajtott reformok teljesen vagy részben értelmetlenné válnak. A teljesítményalapú bérezés a bérbefagyasztással, a határozott idejű szerződés a juttatások visszafogásával, az értékelési rendszer az előléptetés befagyasztásával válik komolytalanná.

Természetesen lennének a helyzetet javító eljárások, azonban a lényegen ezek aligha tudnak jelentősen változtatni. Ennek ellenére fontos lenne, hogy a kormányok a) megszabják a megszorítások időbeni és gazdasági kereteit, b) tárgyaljanak az érdekeltekkel (még ha nem is sikerül megegyezni), c) hosszabb távon kevesebb kárt okozó megoldásokat válasszanak, d) döntéseikkel támogassák a társadalmi szolidaritás erősödését, igyekezzenek széles körben elfogadható közalkalmazotti életutat felvázolni. Ezzel részben a válságintézkedések elfogadását, részben pedig a kilábalás esélyeit javítanák.

### 3.4. A bérmeghatározási rendszerek változása a válság hatására az Európai Unióban

EDELÉNYI MÁRK & NEUMANN LÁSZLÓ

A Európai Unió tagállamainak közsférájában – 2010. évi adatok alapján – több mint 50 millió munkavállaló dolgozott, az összes foglalkoztatott nagyjából 25 százaléka (EC, 2012).<sup>1</sup> Természetesen a közszektor mérete országonként igen változó, több mint 18 százalékos eltérést mutatva a magasabb skandináv adatok (2008–2011 között Dániában és Svédországban ez a arány átlagosan 32 százalék volt) és az alacsonyabb délkelet-európai részarány között (ugyan ebben az időszakban Bulgáriában ez az érték 18 százalék, míg Romániában 14 százalék volt) (EC, 2013, 94. o.). Bár az alfejezetben leírtak keretein túlmutat, érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy a közsféra európai összehasonlításának egyik jelentős akadálya a megfelelő statisztikai háttér hiánya.<sup>2</sup>

Az idézett 2010-es adatok jelentőségét az adja, hogy az Egyesült Államokban 2008-ban kirobbant jelző- és hitelválság – amely Európát legalábbis munkaügyi szempontból mint a versenyszektorra érintő termelési, gazdasági válság érte el, a problémás bankoknak nyújtott állami mentőöv, a csökkenő adóbevételek és a szűkülő munkaerőpiac által a szociális védőhálóra gyakorolt extranyomás következtében – körülbelül eddigre alakult át Európában költségvetési válsággá. Ennek velejárójaként 2010-től a foglalkoztatás addig főleg a versenyszektorra érintő szűkülése átgyűrűzött a közsférába is (*Anxo és szerzőtársai*, 2013). Írásunk célja annak bemutatása, hogy ez a folyamat milyen közvetett és közvetlen hatást gyakorolt az Európai Unió tagországainak közsférájára és legfőképpen azok bérmeghatározási rendszereire.

Az alfejezet első része feltérképezi a közsféra jogviszonyait és az azokban fellelhető bérmeghatározási rendszereket, második része az európai bérmeghatározási mechanizmusokat mutatja be (beleértve az ebben játszott állami szerepet), a harmadik rész pedig a válság közvetlen hatását a közsférában dolgozók helyzetére, kiemelve a bér- és létszámcsökkenéseket az EU tagországaiban. Végül a negyedik rész témája a válság közvetett hatásainak elemzése, különös tekintettel a kollektív alku szerepének és struktúrájának változásaira. Elsősorban a közsféra központi állami szintű, illetve fenntartású intézményeinek elemzésére irányul figyelmünk, míg az önkormányzati szektorról a következő alfejezetben találhat az olvasó részletesebb elemzést. Ez az elhatárolás azonban néha nehézkes, hiszen sok szolgáltatás gazdája éppen ebben a dimenzióban változott a reformok és válságreakciók során.

#### Klasszikus közsfératípusok Európában

A modern állam adminisztrációjának történelmi fejlődése eredményeképpen két ideáltípusos jogviszony különböztethető meg az európai uniós országok

1 Ez az adat az ágazati besorolások (NACE-kódok) alapján készült, így az oktatás, egészségügy stb. esetében a magánszféra munkavállalóit is tartalmazza.

2 A módszertani problémákról részletesebben lásd Köllő tanulmányát a jelen kötet 1. fejezetét, továbbá: EC (2013) 26., 36. o.) A jobb minőségű statisztika iránti igényt az Európai Tanács elnöke Van Rumpuy is jelezte, egy külön ennek a témának szentelt konferencián (*Rompuy*, 2013).

közsférájában: a porosz–napóleoni, illetve és az angolszász polgári jogi hagyomány szerinti modellek.

A *porosz–napóleoni modell* alapvető jellemzői a következők. A rendszerbe a munkavállalók fiatalon, a megfelelő tanulmányok elvégzése után kerülnek be, és többnyire egy életen keresztül, a nyugdíjazásukig ott is maradnak. A bekerülés feltétele lehet versenyvizsgák teljesítése is. A rendszerből történő kikerülés szinte kizárólagos oka egy esetleges komoly fajsúlyú törvénysértés. A közsféra alkalmazottaira a munkaerőpiac többi részétől elkülönülő törvényi szabályozás vonatkozik, amelynek fontos eleme a szenioritás elvén alapuló kiszámítható előmenetel. (Ezért sokszor karrieralapú vagy zárt közsféramodellről beszélnek.) A fizetéseket általában törvényben rögzített illetménytáblák alapján határozzák meg a szolgálati idő és a képzettség függvényében. Ezek a táblák lehetnek indexáltak is például az infláció mértékével. Ezzel szemben az *angolszász polgári jogi hagyomány* szerinti közsféramodellekben az alkalmazottakra is a magánszférában szokásos munkajog az irányadó. Ennek megfelelően a közsférában alkalmazottak nem élveznek „különleges státust”, és mind a bejutás, mind a kikerülés (így az elbocsátás is) sokkal egyszerűbb. A megüresedett állásokat nyílt álláskiíráson, pályázatokon keresztül töltik be, s ennek megfelelően sem a rendszeren belüli karriernek, sem a szenioritásnak nincs kiemelt szerepe. A fizetéseket alapvetően a betöltött pozíció határozza meg, s nem törvényben rögzített illetménytáblákkal, hanem sokkal inkább az egyéni és a kollektív szerződésekkel szabályozzák. (A modellt más néven pozícióalapú vagy nyitott közsféra modellnek is hívják.) (EC, 2013, 104. o.)

A porosz–napóleoni modellre két klasszikus példát érdemes megemlíteni. A német *Beamter* (köztisztviselő) számára az állam garantálja a megfelelő életvitelhez szükséges, a törvényben rögzített bérskálájának megfelelő, anyagi ellenszolgáltatást (Bosch és szerzőtársai, 2012). A bérezés szempontjából hasonló a francia *fonction publique* kötelekébe tartozó köztisztviselő helyzete is. A törvény szóhasználatára szerint ők szintén nem fizetést (*salairé*) kapnak, hanem „illetményt” (*traitement*), amely több faktortól, mint például a munkavállaló testületétől, a képzettségi és beosztási szintjétől, valamint az *ancienneté*-től (szenioritás) függnek. Az illetményt a közsféra illetménytáblája (*grille*) határozza meg, amely egy szorzószámot ad meg (2012-ben 308 és 1501 között), amellyel szorozva az egységértéket (2010 óta 55,5635 euró) kiszámolható az adott személy éves illetménye (Audier és szerzőtársai, 2012, 8. o.). Az 1982-es reform megszüntette az egységérték korábbi automatikus indexálását az infláció mértékével (uo. 11. o.). Bár a német és a francia közsféramodell sok szempontból igen eltérő egymástól, sem a *Beamter*, sem a *fonction publique* státus nem korlátozódik a közigazgatás hivatalnokaira, soraikba tartozik a magyar értelemben vett közalkalmazottak többsége, például a tanárok és az orvosok jelentős része is.

Érdekes, hogy miközben az Európai Unió politikájával – közvetve ugyan, de igen hathatósan – ösztönzi a tagállamokat közzsféráik reformjára, saját hivatalnoki kara a tradicionális porosz–napóleoni modellnek megfelelő. Az eurokrata állásra pályázók versenyvizsgán keresztül nyerhetnek felvételt, két-féle pozícióba: köztisztviselők (*administrators*) és az asszisztensek. Az előbbi csoportba tartozók 12 (AD05–AD16) míg az utóbbiak 11 (AST01–AST11) szintbe vannak sorolva. A fizetési kategóriák összesen 16 szintre és szintenként öt előlépésre (*seniority step*) vannak osztva (kivéve a 16. szint, mely csak 3 előlépésre oszlik). A havi alapjövedelmek (2010. július elsejétől) 2654,17 euró (első szint, első előrelépés) és 18 370,84 euró (16. szint 3. előrelépés) között találhatók.

Az angolszász polgári jogi modellre három példát érdemes kiemelni. Az első az Egyesült Királyságé, melynek közzsférája több szempontból is rendhagyó. Egyrészt az angol közzsférában csak a dolgozók 9 százaléka köztisztviselő (*civil servant*), akik minisztériumoknak vagy a kormány ügynökségeinek (*agencies*) dolgoznak és a Koronával állnak jogviszonyban. A fennmaradó 91 százalék viszont munkaszerződéssel rendelkező közalkalmazott (*public servant*), akik a munka törvénykönyvének (*Labour Law*) hatálya alá tartoznak (*Administration ...*, 2008). Érdekesség, hogy egészen az utóbbi időkig a köztisztviselők jogállását nem törvény, hanem a szokásjog szabályozta.

A második jellegzetes példa Svédország. A közzsférában dolgozókra itt ugyanazok a munkaügyi szabályok érvényesek, mint a versenyszférában. Az állami alkalmazottaknak tehát nincs törvényileg külön szabályozott státusuk, bár néhány speciális törvényi kondíció vonatkozik rájuk. A régebbi szenioritáson alapuló rendszert az 1990-es évek reformjai során váltotta fel a jelenlegi pozícióalapú, nyitott közzsféramodell. Ennek ellenére a külügyminisztériumi alkalmazottakra a hadsereg és a rendőrség tagjaira külön szabályozások vonatkoznak (*Public...*, 2010).

Utolsó példaként érdemes kiemelni, hogy bár az új kelet-európai tagországok jelentős többségének közzsférája a porosz–napóleoni modellhez hasonlít, Észtországban pozícióalapú közzsférát alakítottak ki 1995-ben. A többi pozícióalapú közzsférát működtető országtól eltérően azonban itt külön törvény szabályozza a szektort, s az állam számára kiemelten fontos munkakörökre (diplomáciai testület, rendőrség, hadsereg, bírák) külön törvények is vonatkoznak, míg az egészségügyre és az oktatásban dolgozókra a munka törvénykönyve a mérvadó (*Public...*, 2010).

Már az eddig leírtakból is látszik, hogy nincsenek tiszta, modellszerű esetek. Bár minden tagország besorolható lenne a közzsférájára leginkább jellemző jogviszony alapján, ez az eljárás azonban éppen a lényegi különbségeket mosná össze: azt, hogy egy adott tagállam hogyan vegyíti a modelleket, kihasználva mindkét forma előnyeit. Egy tisztán pozícióalapú modell ugyanis nehezen alkalmazható olyan területeken, mint a hadsereg vagy a rendőrség,

ahol nagy hangsúlyt fektetnek az alá- és fölérendeltségi viszonyokra, valamint a kiszámítható előléptetési rendszerre. S fordítva, egyre több ország emeli ki a közsférabeli pozíciók közül nemcsak a kisegítő munkaköröket (például takarítás, étkeztetés), hanem akár az oktatás akár az egészségügy bizonyos részeit, és rendeli meg ezeket a munkákat vagy piaci szereplőktől vagy állami/önkormányzati alapítású vállalatoktól. (A kiszervezés, kiszerveződés viszonyaival a 3.5. alfejezet foglalkozik részletesebben.) Összefoglalva, leginkább az mondható el az európai uniós tagországok közsféráiról, hogy azok a skála két végpontján található tiszta modelleket egy országspecifikus keverékké elegyítik, de különbözőségeik ellenére belső szegmentációjukban nagyon is hasonlóak.

### Bérmeghatározási mechanizmusok

A két ideáltipikus jogviszonynak két, ugyancsak ellentétes pólusú bérmeghatározási modell feleltethető meg.

Az *egyoldalú bérmegállapítás* (unilateralizmus) a porosz *Rechtsstaat* modellhez kapcsolható. Ebben a közsféra foglalkoztatója (az egyszerűség kedvéért: az állam) egyoldalúan, saját hatáskörében dönt a dolgozók illetményeiről, amelynek biztosítania kell az alkalmazottak függetlenségét mind gazdasági, mind politikai értelemben (EC, 2013, 104 o.). Mivel, ideáltipikus esetben, a „bér” nem alku tárgya, ezért egy esetleges bérvíta esetén a bíróság dönt például arról, hogy a bércsökkentés ellehetleníti-e a törvényileg garantált megfelelő életvitel fenntartását egy német köztisztviselő számára.

A *kollektív alku* mint bérmeghatározási eljárás, alapvetően a (határozott vagy határozatlan idejű) munkaszerződéssel foglalkoztatott, a munka törvénykönyve alá tartozó alkalmazottak jövedelmét alakítja a közsférában. A kollektív alku résztvevői egyrészt a munkavállalók képviselői, másrészt a munkaadó, azaz az állam vagy az önkormányzat, illetve azok intézményei. A helyzet sajátossága, hogy maga az állam egyszerre tárgyaló fél és a tárgyalások szabályainak megteremtője is, ami elkerülhetetlenül tárgyalási pozícióelőnyt jelent. A közvetlen állami befolyás ellensúlyozására például Svédországban egy, a kollektív tárgyalásokra szakosodott és felhatalmazott központi intézmény működik (*Berki és szerzőtársai*, 2007). Ugyancsak erre a problémára nyújtanak megoldást az Egyesült Királyságban az 1970-es évektől kezdődően alkalmazott bérmegállapító bizottságok (*Pay Review Body*), melyek a kollektív alku helyett a kompetens felek – szakszervezeti, munkáltatói és független szakértők – meghallgatása után tesznek javaslatot a bérfejlesztésekre a közsféra hat területén (*Grimshaw–Rubery–Mariano*, 2012).

E két rendszer mellett az EU több tagállama hibrid rendszert alkalmaz a közsféra (vagy annak egyes részei) bérmeghatározásában. Ennek lényege, hogy a bérmeghatározás *de facto* tárgyalásos formában működik a szakszervezetek és az állam között, ugyanakkor az egyeztetéseken kialakult megállapodáso-

kat *de jure* a törvényhozás vagy a végrehajtó hatalom meghatalmazott szerve hirdeti ki. Az ilyen típusú bérmeghatározási rendszer meglehetősen gyakori a kelet-európai tagállamok között, de hasonló rendszert használ például Spanyolország és Olaszország is (Glassner, 2010). Persze ebben a rendszerben is sokkal erősebb az állam alkupozíciója, ráadásul a tárgyalásokon elért megállapodásoknak sem mindig sikerül érvényt szeretni.<sup>3</sup>

Az európai bérmeghatározási rendszerek áttekintését az is bonyolítja, hogy egy-egy tagállam párhuzamosan több rendszert is használhat. Egyrészt a központi államigazgatásban és az önkormányzati hivatalokban a dolgozókra az egyoldalú bérmeghatározás, míg a közsféra többi részén akár a kollektív alku, akár a hibrid bérmeghatározási forma vonatkozhat. A helyzet azonban lehet még ennél is bonyolultabb: több tagállamban, így például Olaszországban és Spanyolországban is a központi államigazgatásban dolgozók fizetésének meghatározása attól is függ, hogy milyen szerződéssel foglalkoztatják őket, vagy éppen attól, milyen szinten helyezkednek el a közigazgatásban (Glassner, 2010). Ennek következtében előfordulhat, hogy azonos munkakörben dolgozókra eltérő bérmeghatározási eljárás vonatkozik.

A kétféle bérmeghatározási modell a közsférában kétféle állami szerepnek feleltethető meg: az állam vagy önkormányzat a közsférában lehet független foglalkoztató (amely unilaterális döntést hoz), vagy lehet *iránymutató* (modellt adó) foglalkoztató. Az utóbbi esetben, mely inkább az angolszász liberális modellre jellemző, az állam példát mutat a versenyszféra szereplőinek azáltal, hogy modellértékű megállapodásokat hoz tető alá a közsférában. A megállapodásokban szavatolja a munkavállalók számára a munkabiztonságot, a jövedelem biztonságát (táppénz, nyugdíjak), az esélyegyenlőséget, a tisztességes eljárást, valamint azt, hogy a szociális párbeszéd megfelelő csatornáin keresztül tárgyal a képviselőivel. Végül, de nem utolsósorban az állam garantálja a megfelelő összehasonlításon alapuló, „tisztességes” szintű bérezést (Grimshaw–Mariano–Rubery, 2012:32.) Természetesen ezek nem merev, egymással ellentétes szerepek, hiszen az állam mint szuverén foglalkoztató is állíthat modellt a versenyszféra számára, míg paradox módon iránymutató (modellt adó) foglalkoztatóként garantált feltételek sem nélkülözik a klasszikus karrieralapú rendszer egyes elemeit. Ráadásul, az alapvetően iránymutató foglalkoztatóként működő államokban is vannak olyan foglalkoztatási területek, ágazatok ahol az állam független foglalkoztatóként határozza meg a fizetéseket (amire a hadsereg lehet a legkiválóbb példa).

### A válság hatásai az európai uniós tagállamok közsférájára

A válságot megelőző időkben a közsféra foglalkoztatása enyhe növekedési pályán állt. Például a közigazgatás létszáma 2004 és 2008 között 2 százalékkal bővült, bár növekedésének trendje csökkenő tendenciát mutatott. A vál-

3 Ennek oka lehet formai: a kihirdetésére felhatalmazott szerv – például a parlament – elveti a kialakított eredményeket, de – különösen válság idején – a fizetésemelés végrehajtása források hiányában el is akadhat az állami hierarchia egyes szintjein.



ság kezdeti (2008 és 2010 közötti) időszakát is meglehetősen jól vészték át a közsférában dolgozók, mivel ebben az időszakban az elbocsátások nagyrészt a versenyszektor érintették, így a közsféra részesedése az összes foglalkoztatáson belül több tagállamban statisztikailag még emelkedett is (*Anxo és szerzőtársai*, 2013). 2010-től kezdődően azonban a költségvetési megszorítási csomagok közvetlenül érintették a közsférát.

A külső befektetői nyomás hatására számos európai ország a „trojkához” (a Nemzetközi Valutaalap, az Európai Központi Bankhoz és az Európai Bizottsághoz) fordult segítségért.<sup>4</sup> A pénzügyi mentőövért cserébe a kormányok komoly megszorításokra tettek ígéretet, amelyek legfontosabb célja a központi költségvetés kiadásainak csökkentése volt. Mivel ennek egy igen jelentős részét a közsférában alkalmazottak bér- és egyéb költségei teszik ki, nem meglepő, hogy elsőként az itt dolgozók létszámát és keresetét csökkentették. Ráadásul a megszorító csomag több ország esetében tartalmazott olyan rendelkezéseket, amelyeknek célja a szociális párbeszéd hatáskörének csökkentése volt (*Ghellab–Papadakis*, 2011, 85. o.).

Ugyanakkor a „megszorítási hullám” olyan EU-tagállamokban is negatív hatással volt a közsférára (annak béreire, létszámára vagy társadalmi párbeszédben játszott szerepére), mint például Lengyelország, amelyekben a válság hatása nem volt olyan jelentős, mint a külső segítségére szoruló országokban. A megszorító csomagok elharapózását két tényező erősítette: egyrészt az elmúlt években az állam közsférára fordított kiadásainak alacsony aránya vált egy adott ország „gazdasági egészségének” első számú mutatójává (*Anxo és szerzőtársai*, 2013). Másrészt az európai stabilitási és növekedési egyezményt 2011-ben a nemzeti költségvetések számára sokkal szigorúbb előírásokat megfogalmazó euró-plusz egyezmény (*Euro Plus Pact*) váltotta fel, melyet csak négy, nem eurót használó tagállam nem írt alá: Svédország, Egyesült Királyság, Magyarország és a Cseh Köztársaság (*Bach–Stroleny*, 2013).<sup>5</sup>

Mielőtt áttérnénk a válságreakciókra, érdemes kiemelni, hogy hagyományosan a szakszervezetek sokkal erősebbek a közsférában, mint a gazdaság többi szektorában, bár szervezettségük jelentősen csökkent a válság alatt. Míg *Glassner* (2010) 2003. évi adatokra támaszkodva összesen két országban, Belgiumban és a Cseh Köztársaságban, nem talált a közsférában a gazdaság egészénél magasabb szakszervezeti szervezettséget, addig az Európai Bizottság frissebb kiadványában 2009 és 2012 közötti adatokat felhasználva – már azt jelzi, hogy a Cseh Köztársaságban, Észtországban, és Lengyelországban alacsonyabb a közsférán belüli szakszervezeti szervezettség, mint a gazdaság egészében, továbbá Lettországon, Litvániában, Magyarországon, Szlovákiában, Szlovéniában és Belgiumban a két szektor szervezettsége azonos (*EC*, 2013, 44. o. Chart 1.11).

A közsféra bérköltségei lefaragásának legegyszerűbb módja a közsférában foglalkoztatottak *létszámának csökkentése*. Erre többféle eljárás is létezik.

4 2008-ban Magyarország, Románia és Lettorság, majd 2009-ben Görögország, Portugália és Írország 2010-ben Spanyolország, végül 2011-ben Ciprus.

5 Érdemes megjegyezni, hogy az EU saját adminisztrációját még nagyobb „fáziskéséssel”, csak 2012-re érte el „megszorítási hullám”. Akkor is csak David Cameron angol miniszterelnök személyes és kitartó nyomására. Ennek eredményeként 10 százalékos megszorítást irányoztak elő az EU hivatalnoki karára a 2014–2020 közötti költségvetésben. Természetesen erre a munkavállalók részéről sztrájk volt a válasz.



Egyrészt, a megüresedett helyeket nem engedik betölteni. Ilyen megoldást találunk például Franciaországban, ahol minden két kilépő után vehettek fel egy új munkavállalót. Ennél sokkal drasztikusabb cserearányra tett ígéretet Görögország, ahol először 1:5 arányt vállaltak, majd ezt 1:10 arányra változtatták. Egyébként ugyanez az arányszám van életben a spanyol közszolgálati szektor több területén is (EC, 2013, 142. o.).

Másrészt, a „felesleges” munkavállalókat helyezik először tartalékállományba is, aminek velejárója az alacsonyabb fizetés mellett az is, hogy ha a munkavállaló új pozícióban történő elhelyezésére egy előre meghatározott idő után sem nyílik lehetőség, akkor megválnak az adott munkavállalótól. Ilyen megoldást terveztek Görögországban 15 ezer munkavállaló esetében, bár végül is ezek a tervek sem valósultak meg (EC, 2013, 142. o.).

Harmadrészt, létszámcsoökkentési út lehet a kiszervezés és a privatizáció is. Ennek egy speciális esete a belső kiszervezés, amikor egy több előnnyel és védelemmel járó státusban foglalkoztatott helyére szerződéses munkavállalót vesznek fel (például közalkalmazottak helyett munkaviszonyban alkalmazottat). A francia közszolgálatban már a válság előtt tömegessé vált a státustörvényektől különböző, magánszektorra jellemző munkaviszonyokban foglalkoztatott munkavállalók alkalmazása, ami mintegy a közszféra védőfalai mögé csempészte be a magánszektor foglalkoztatási feltételeit (Audier és szerzőtársai, 2012). Elvileg elképzelhető, hogy az adott munkavállaló státusát változtatják meg, bár ez kevésbé jellemző, hiszen a jogszabályi előírások miatt ennek jóval magasabbak a járulékos költségei.

Végül a létszámcsoökkentés tényleges elbocsátásokat is jelenthet, ami szintén jelentős költségekkel jár, akár a korai nyugdíjazás, akár a ténylegesen elbocsátással járó végkielégítések miatt (Public..., 2010).<sup>6</sup> Azt is meg kell említenünk, hogy a közszférában végrehajtott leépítések főleg az adminisztrációban és a menedzsmentben dolgozókat érintették. Több országban, így például Olaszországban, elsősorban a határozott időre alkalmazottak számíthattak arra, hogy a szerződésüket nem újítják meg (EC, 2013).

A *bérek befagyasztásának* van egy politikai-kommunikációs előnye: azt az üzenetet küldi a választópolgároknak, hogy a kiváltságos közszférabeli dolgozók is kiveszik a részüket a válság okozta terhekből. Ám ugyanakkor nem feltétlenül jár együtt a közszférabeli fizetések tényleges romlásával, köszönhetően annak, hogy a „illetménytábla” befagyasztása nem zárja ki a közszférában alkalmazott munkavállaló fizetésének emelkedését. Egyrészt azért, mert feljebb léphet a ranglétrán, másrészt pedig a szenioritásból fakadó bérfejlés-tesek is javíthatják a fizetését. Nem meglepő, hogy ezt a megoldást igen széles körben alkalmazták a tagállamok.

Drasztikusabb, költségcsökkentési lehetőség a *bérek csökkentése*. Ez az esetek többségében heves tiltakozást váltott a szakszervezetekből, amelyek azzal érveltek, hogy sem a válság kialakulását, sem annak elhúzódását nem a köz-

<sup>6</sup> Ez azonban különlegesen nagy terhet róhat a nyugdíjrendszerre. Portugáliában például 2010-ben annyian kérték az előnyugdíjazásukat, hogy a kormánynak be kellett fagyasztania az előnyugdíjazási programot.

szférai dolgozónak hibája okozta (EC, 2013, 150. o.). A bércsökkenések elsősorban az olyan egyéb juttatások megvonására irányultak, melyek a magánszférában nem szokásosak (ilyen például a 13. és 14. havi fizetés, illetve a szociális és egyéb béren kívüli juttatások). Ugyanakkor több országban is mentesítették a legrosszabbul kereső munkavállalókat a bércsökkenés negatív hatásai alól, ilyen megkülönböztetés történt például Írországbban, Angliában és Olaszországban is. (EC, 2013). Érdekes, hogy több országban mind a leépítések, mind a bérbefagyasztások/bércsökkenések kihirdetésükhöz, elfogadásukhoz képest késleltetett hatállyal léptek életbe, sőt olyanra is volt példa, hogy az intézkedések hatályba lépését a parlamenti választások utánra időzítették.

### A bérmegállapítási rendszerek átalakításai

A válságot megelőző időkben több országban is olyan változásokra került sor, amelyek a kollektív bér meghatározáshoz közelítették az adott ország rendszerét. Ez a folyamat az 1970-es években kezdődött, amikor Finnország áttért az unilaterális bér meghatározásról a kollektív tárgyalásokra (EC, 2013, 39. o.), és ugyanez a folyamat figyelhető meg például az 1984-es spanyol, az 1993-as olasz és az 1998-as portugál reformokban (Anxo és szerzőtársai, 2013). Ugyanígy a tárgyalások felértékelődését mutatta az európai szintű szociális párbeszéd kiterjesztése a közszféra négy ágazatára: a helyi és regionális közigazgatásra (2004-ben), a fekvőbeteg-ellátásra (2006-ban), az oktatásra (2010-ben) és központi közigazgatásra (2010-ben.). A 2004 és 2011 közötti hosszas egyeztetések után megalakult bizottságok lehetővé teszik az ágazatok európai szintű munkáltatói és munkavállalói képviseleteinek közvetlen kapcsolatát, s ráadásul a válság előtt ezek a fórumok azon dolgoztak, hogyan lehet a tárgyalások hagyományosan kétoldalú rendszerébe más érdekelt feleket (*stake holders*) – mint például a felhasználókat (*users*) – is bevonni (EC, 2012b, 144. o.).

Az EU tagállamok kormányainak nagy többsége gyors és határozott választ adott a válság hatásainak ellensúlyozására, aminek egyik velejárója volt, hogy a gyorsaság ürügyén lemondott a szociális párbeszéd bevett csatornáinak alkalmazásáról (Anxo és szerzőtársai, 2013). Ezáltal felértékelődött a kormány szerepe a bér meghatározásban, erősödött az unilateralizmus, és visszaszorult a társadalmi párbeszéd. Glassner (2010) már tíz olyan tagállamot sorol fel,<sup>7</sup> ahol a válságra adott válasz részeként egyoldalú döntést hoztak a közszféra béreivel kapcsolatban. Ráadásul ezek között az országok között a korábban hibrid bér megállapítást használó országok mellett olyanok is vannak (például az Egyesült Királyság), amelyekben a kollektív béralku volt meghatározó a válság előtt.

A válság által komolyabban érintett országok közül néhányban ugyan történtek megállapodások a szociális párbeszéd keretein belül, ugyanakkor például a litván és a magyar megállapodások esetében az elemzőben kétely merül

7 Bulgária, Cseh köztársaság, Egyesült Királyság, Észtország, Görögország, Írorság, Lettorság Olaszország, Portugália, Románia, Spanyolország.

fel azzal kapcsolatban, hogy ezeket mennyiben előzte meg érdemi párbeszéd (*Glassner*, 2010). Ez alól csak Írország a kivétel, ahol országos megállapodás, a Croke Park egyezmény keretében a felek egy négyéves keretrendszert fektettek le, amelynek értelmében nem kerül sor elbocsátásokra, ugyanakkor a kilépők helyére nem vehetnek fel újakat és a béreket befagyasztják (*EC*, 2013, 145. o.). Ki kell azonban emelni, hogy a közsféra korlátozott hatóköréből adódóan ez a megállapodás csak egy „halvány imitációja” azoknak a szociális paktumoknak, melyek az 1980-as, 1990-es évekre voltak jellemzők Írországban. A megállapodás erejét nagyban megkérdőjelezi az is, hogy az egyetemi tanárok szakszervezete (*Irish Federation of University Teachers*) azt nem írta alá, és a 2009-es országos bértárgyalásokról kivonult a legnagyobb munkaadói szövetség az IBEC (*Irish Business and Employer Confederation*), amely javasolta tagjainak, hogy inkább helyi szinten folytassanak konzultációkat. 2013 közepére azonban már az ír kormány is teljesen kihátrált a Croke Park megállapodás mögül, és a közszolgálati stabilitási megállapodás (2013–2016), közismertebb nevén a Haddington Road megállapodás keretében egy sor kétoldalú kollektív megállapodást kötött a közszolgálati szektor szakszervezeteivel. Tette mindezt azok után, hogy a tervezett Croke Park II. megállapodás tárgyalásai zátonyra futottak, aminek következtében egy általános, a közszolgálat egészére kiterjedő kollektív megállapodás lehetősége is elveszett. Ugyanakkor mindössze három, az oktatás területén tevékenykedő szakszervezet nem írt alá bilaterális kollektív megállapodást (*Sheehan*, 2013).

Sajnos az európai ágazati érdekegyeztetés sem tudott jelentősebb szerepet betölteni a válság okozta érdekellentétek kezelésében. A közszférával foglalkozó négy európai ágazati párbeszéd bizottság közül csak az önkormányzatok és a központi államigazgatás területén bocsátottak ki „közös nyilatkozatokat” a válsággal kapcsolatban (*EC*, 2013, 109–110. o.).

A szociális párbeszédben három általános tendencia figyelhető meg (*Bach-Stroleny*, 2013). Egyrészt számos kormány részéről a *korlátozás* volt a jellemző válasz – főleg azokban az országokban, ahol a szociális párbeszédnek nem volt jelentős tradíciója. Több EU-tagállamban a korlátozás az országos szintű párbeszéd felfüggesztését jelentette. Ez több helyen is tiltakozásokhoz, tüntetésekhez vezetett, valamint ahhoz, hogy hosszabb távon a kollektív tárgyalások szintje eltolódjon az „eltorlaszolt” kormányzati szintről az ágazati és lokális szintre. Ez utóbbi figyelhető meg többek között Hollandiában és Olaszországban is, noha ezekben az országokban a kormányzati beavatkozás kevésbé volt drasztikus.

A második tendencia a *rugalmasság* irányába történő elmozdulás. Ez leginkább azokban az országokban fejtett ki pozitív hatást, ahol törvény írta elő a konzultációt (*joint consultation*). Ezek keretében ugyanis több esetben olyan kérdéseket is sikerült megvitatniuk a szociális partnereknek, amelyeket hagyományosan inkább központi (magasabb) szinten tárgyaltak. Ugyan-

akkor tény, hogy a konzultációk eredményét tekintve, az olyan változtatások kerültek túlsúlyba, amelyek elsősorban a munkáltatói érdekeket szolgálják – például a kiszervezés, a flexibilitás vagy a szolgáltatás minőségének javítása.

Végezetül a kormányok megpróbálhatták a válság következtében a társadalmi párbeszéd egész rendszerének átalakítását is. Ilyen átalakítási kísérletek történtek például Dániában, ahol az önkormányzati szintű társadalmi párbeszéd erősödött meg egy új, állandó fórum révén, amely a kollektív tárgyalási ciklusok között is működik a választott főtárgyalók részvételével. Ugyancsak ide sorolható a 2008-ban elfogadott franciaországi Bercy megállapodás (amely 2011-ben lépett hatályba, úgy, hogy a helyi önkormányzatokra csak 2014-től kezdődően terjed ki). A megállapodás egyértelműen a versenyszektorra jellemző munkaügyi kapcsolatokból merített: a szakszervezet reprezentativitását a munkahelyi szavazás eredményéhez kötötte, és kiterjesztette a kollektív tárgyalások tárgykörét (a munkakörülményekre, karrierre, tréningre stb.) Eközben azonban a kollektív szerződések a közszférában nem váltak jogilag szankcionálhatóvá, vagyis fennmaradtak az unilaterális rendszer állam számára előnyös részei (Tissandier, 2010).

Olaszországban a 2009–2011 közötti Brunetta-reformok érdemelnek említést, amelyeknek kimondottan az olasz állami bürokrácia hatékonyságának növelése volt a célja. Az akkori olasz közszolgálati és innovációs miniszter, Brunetta nevével fémjelzett reformcsomag egyrészt átalakította a fizetések rendszerét (szenioritás helyett produktivitás alapúvá), másrészt lehetővé tette az elbocsátást a közszférából. Az átalakítással kapcsolatos intézkedéseket meglehetősen egyoldalúan vezették be, hiszen a szakszervezetek véleményét sem a tervezet előkészítésében, sem annak kivitelezésekor nem kérték ki. Az átalakítások következtében lehetővé vált, hogy a szakszervezetek bevonása nélkül hozhassanak bérfejlesztési döntés az állami bürokráciában. Ezenkívül átszervezték azt az államot mint munkaadót a bértárgyalásokon képviselő ügynökséget (*Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni, ARAN*). Mindez igen jelentős ellenállást szított a szakszervezetek körében. Végül, az egységes munkahelyi szakszervezeti struktúra kialakításának lehetetlensége és a belpolitikai változások következtében az államnak tárgyalnia kellett a szakszervezetekkel (Rinolfi–Paparella, 2008, Della Torre, 2008). A 2012 májusában – már az önkormányzatok részvételével – létrejött megállapodásban több ponton módosították a Brunetta-reformokat, amit a szakszervezetek sikerként könyvelhettek el (Sanz, 2011).

A válság adott válaszok országonkénti különbözősége mellett megfigyelhető azok téma szerinti tagozódása is, amennyiben a „korlátozó” típusú hozzáállás jellemzőbb volt olyan „kemény” kérdésekben (mint amilyen a bér és a létszám), ugyanakkor egyéb „puhább” kérdésekben már nagyobb volt a „rugalmasság”. Összességében azonban a változások több országban a közszféra munkaügyi kapcsolatainak megelőző fejlődési dinamikájával ellentétes irá-

nyúak voltak. (Sőt, mint a fenti olasz példa is mutatja, még az ellentétes dinamikával ellenkező dinamika is felül tudott kerekedni.) A szociális párbeszéd átalakulásában egyszerre figyelhető meg mind a decentralizáció, mind a centralizáció. Mint láttuk, a központi kormányzat tárgyaláskerülő magatartása nagyban hozzájárult a decentralizációhoz, hiszen így felértékelődött a regionális és önkormányzati szintű kollektív tárgyalások szerepe. Az is tény azonban, hogy a válság következtében a korábban flexibilis állásokba átszervezett munkavállalók veszítették el először a munkájukat, ami által megnövekedett a közszférában védettebb státusban dolgozók aránya, s ez a béralku szempontjából nagyobb centralizációra nyújt lehetőséget.

### Összefoglalás

Az Európai Unió országainak közszférái több dimenzióban is egy skála két végpontja között helyezkednek el. Az ellentétes pólusokat a porosz–napóleoni *versus* angolszász liberális jogi hagyomány, az unilaterális *versus* kollektív bérmegállapítás, valamint az állam mint szuverén foglalkoztató *versus* iránymutató (modellt adó) foglalkoztató dimenziókban szokás leírni.

Ugyanakkor minden tagország közszférája e megközelítések egészen egyedi, országspecifikus keveréke, amelyben egymás mellett dolgoznak – néha akár fizikai értelemben is – az egyik vagy a másik modellnek megfelelően foglalkoztatott munkavállalók. A tagországok országspecifikus megoldásai sok szempontból mégis rendkívül hasonlítanak egymáshoz.

Ez a dualitás, hasonlóság és különbözőség, a válság okozta közszféra átalakulás minden szegmensére jellemző volt. Az állami válaszok között meglepően nagy volt a hasonlóság, ráadásul úgy, hogy minél nagyobb volt a gazdasági nyomás, annál inkább hasonlítottak egymáshoz a megszorításalapú válaszok. Ezzel párhuzamosan azonban nagymértékben eltért egymástól az egyoldalú döntések kivitelezhetősége. Voltak tagországok, ahol az unilaterális állami megközelítés járható útnak bizonyult, de voltak olyanok is, ahol ez a hozzáállás olyan mértékű ellenállást váltott ki (sztrájkok és tüntetések formájában), hogy nem érthette el a célját. Sőt, volt olyan tagország (például Németország vagy Ausztria), ahol bár az unilaterális jogi kodifikált forma, mégsem volt szükség a közszférában a szociális partnerek véleményét figyelmen kívül hagyó válságkezelésre. Az unilaterális állami megközelítés dominanciája ráadásul nem függött sem a bevett jogviszonymodellről, sem a bérmegállapítás szokásos formájától, sem az állam foglalkoztatóként játszott szereptől. Úgy tűnik, változatlanul érvényes *Marsden* (1994) egy korai megállapítása, amely szerint az unilaterális bérmegállapítás ugyan elősegítheti azt, hogy a kormány hatékonyan elérje fiskális céljait, de a munkáltatókkal és szakszervezetekkel közös bérmegállapítási eljárás „rugalmasabb eszköze a változások legitimációjának” (17. o.). Más szóval a közvetlen és azonnali költségvetési kontroll kockázata a munkaadó és a munkavállalók közötti konfliktus,

miközben a bérreformok fenntarthatósága feltételezi azok elfogadottságát a munkavállalók részéről is.

Mindenesetre elgondolkoztató az, hogyan tudta a szociális párbeszédre mint intézményre oly' büszke Európai Unió, illetve tagországainak jelentős része, ennyire egyöntetűen figyelmen kívül hagyni a közszféra esetében a szociális párbeszéd intézményeinek felépítésébe ölt rengeteg energiát. Tették ezt ráadásul éppen akkor, amikor ezek az intézmények egy kritikus időszakban mutathatták volna meg hatékonyságukat.



### 3.5. Önkormányzati privatizációs, kiszervezési– visszaszervezési törekvések és foglalkoztatási hatásai az Európai Unió országában és Magyarországon\*

NEUMANN LÁSZLÓ & EDELÉNYI MÁRK

2012 decemberében szokatlan hírek jelentek meg a napisajtóban egy vidéki nagyváros tömegközlekedési vállalatánál kirobbant „sztrájkról”. Egy hétfői nap hajnalán a buszsofőrök harmada nem vette fel a munkát, ezért számos járat kimaradt a reggeli csúcsforgalomból. A cég igazgatója puccskísérletet emlegetett, szerinte a sofőrök ugyan a buszok rossz műszaki állapotára hivatkoztak, de valójában bérköveteléseik miatt tagadták meg a munkát. Ezt, természetesen, azonnal cáfolta a szakszervezet vezetőjének nyilatkozata. 2013. január végén már arról olvashattunk híradást, hogy a szakszervezeti vezetőt – aki hosszú ideje tiltakozott a buszok állapota miatt – elbocsátották, s ezt a cég bizalomvesztéssel indokolta. A szakszervezet bírósághoz fordult a jogtalan elbocsátás miatt. Egy 2013. február közepi hír szerint pedig már rendőrségi vizsgálat is indult az ügyben „közüzem megzavarása miatt”. A polgármester nyilatkozatában támogatásáról biztosította a rendőrséghez forduló igazgatót, mondván, az nem elfogadható, hogy a város életét megbénítja egy vadsztrájk, amire senki sem tud felkészülni.<sup>1</sup>

Ez az országos nyilvánossághoz jutott eset némileg rávilágít a munkaügyi kapcsolatok egy eddig kevésbé vizsgált terepére, az önkormányzati tulajdonú vállalati szektor sajátosságaira. A véletlen műve, hogy jó félévvel korábban pontosan ennél a vállalatnál is készítettünk interjúkat egy nemzetközi kutatás<sup>2</sup> keretében, és nem láttunk a konfliktus eszkalációjára mutató jeleket. Így a cikk végén visszatérhetünk az esethez, megkísérelhetjük, hogy magyarázatot találjunk a cégnél időközben bekövetkezett fordulatra.

A nemzetközi kutatás keretében Magyarországon folytatott eredeti kutatás két vidéki városban zajlott, amelyek a közszolgáltatások széles skáláját nyújtják, különbözőképpen bevonva a magánszektor, illetve az egyházi intézményeket (*Berki és szerzőtársai*, 2012). A két különböző nagyságú város eltérő mértékben volt eladósodva, és az országos pártpolitika is eltérően jelent meg a városok életében. Mindkét városban interjúkat készítettünk az önkormányzat és intézményei/vállalatai vezetőivel, az érdekképviselőkkel – ahol voltak ilyenek. Mindkét helyen öt szolgáltatási ágat vizsgáltunk: a tömegközlekedést, az idősellátást, az iskolai étkeztetést, a takarítást és a hulladékgazdálkodást. Ezúton is köszönjük interjúalanyaink segítségét.

A jelen *Közelkép* 3.3. alfejezetben tárgyalt *új közmenedzsment* (*New Public Management*, *NPM*) gyakorlatának megfelelően az önkormányzatok közszolgáltatásainak egyre nagyobb részét – változatos konstrukciókban – magán- vagy nonprofit szervezetek nyújtják, a szektorok közötti éles határok leépülnek.

\* A szerzők köszönettel tartoznak *Steiner Erikának* (TÖOSZ) a kutatáshoz nyújtott segítségért.

1 A híradások a helyi médiában, az országos lapokban és az MTI-nél jelentek meg. A pontos hivatkozást és a szó szerinti idézetet sajnos mellőznünk kell az anonimitás érdekében, amelyet a kutatás minden interjúalanyának kötelességünk biztosítani.

2 Az öt országra (Egyesült Királyság, Franciaország, Magyarország, Németország és Svédország) kiterjedő *Public sector pay and social dialogue during the fiscal crisis* című kutatást támogatta az Európai Bizottság (VS/2011/0141), kutatásvezető: *Damian Grimshaw*, Manchester Business School (*Grimshaw–Rubery–Mariano*, 2012). E fejezet nagymértékben épít a kutatás hazai és nemzetközi eredményeire.



Az alfejezet első része rövid áttekintést ad a kiszervezés–visszaszervezés, (köz) beszerzés motívumairól, elterjedtségéről, szabályozásáról és munkaerő-piaci következményeiről az Európai Unió néhány tagállamában. A második rész a hasonló magyarországi gyakorlat feltérképezésére tesz kísérletet – a magyar önkormányzati rendszer gazdálkodási–szolgáltatási–érdekegyeztetési sajátosságából kiindulva mutatja be azokat az érdekeket és ellenérdekeket, amelyek a szervezeti változások mögött meghúzódnak. Végül két 2012-ben készült esettanulmányon keresztül mutatjuk be a kiszervezés–visszaszervezés és egyházi kézbe adás munkaügyi következményeit. Írásunk középpontjában a munkaerő-piaci szegmentáció, a különböző jogi státusok közötti átmenetek állnak, így a téma sok más részét szükségképpen csak vázolni tudjuk.

### **Önkormányzati válságreakciók és kiszervezés az Európai Unió néhány tagállamában**

a) *A megszorítások hatása önkormányzati szinten.* A 2008–2010 közötti európai válságreakciókat, közelebbről a közszféra alkalmazkodását vizsgáló ILO-tanulmány (*Vaughan-Whitehead, 2012*) megkülönbözteti a mennyiségi jellegű intézkedéseket (létszámcsökkentés, a bérfagyasztás és -csökkentés), valamint a strukturális reformokat. Az országok közötti különbségek jelentősek, míg Görögország vagy Portugália esetében a szektor jelentékeny zsugorításra volt szükség, más országok – mint az Egyesült Királyság vagy Hollandia – a kétféle alkalmazkodás kombinált megközelítését választották, mégpedig olyan módon, hogy bizonyos közszolgáltatások nyújtásának felelősségét decentralizálták, átadták az önkormányzatoknak. Számos országban a strukturális változások iránya a privatizáció, a „kiszervezés” (*outsourcing*), szolgáltatások vásárlása a magánszekortól, vagyis az új közmenedzsment (*New Public Management, NPM*) rendszerének (lásd a jelen *Közelkép* 3.3. alfejezetét) keretében elindult folyamatok erősödtek fel. Az OECD nemzeti számlák alapján számolt adatai szerint a szervezet tagországaiban az állam és az önkormányzatok együttes beszerzései a magánszekortól 2007 és 2010 között a GDP 12 százalékaról 13 százalékra nőttek átlagosan, különösen jelentős emelkedést regisztráltak Hollandiában, Finnországban és Kanadában. A magyarországi adat az átlaghoz közeli, de körülbelül 1 százalékos csökkenést mutat (*OECD, 2013*).

A válságreakciók kutatásának irodalma kezdetben a nemzeti szintű válsakkal foglalkozott (lásd 3.4. alfejezet), és csak a legújabb kutatások jutottak el a helyi-önkormányzati szint vizsgálatához. Márpedig a közszolgáltatások jelentős részét önkormányzati keretek között nyújtják, így a válságot követő költségvetési megszorítások is jórészt itt jelentkeznek. Témánk szempontjából fontos az önkormányzat gazdálkodási autonómiája és a helyi szintű bérmegállapodási rendszerek, érdekegyeztetési csatornák szerepe (*Leisink és szerzőtársai, 2013*). Míg az önkormányzatok által nyújtott szolgáltatások széles palettája

igen hasonló az egyes országokban, jelentős eltérések vannak a kormányzati szintek közötti munkamegosztásban és finanszírozási megoldásokban, így jelentős a különbség a helyi önkormányzatok pénzügyi autonómiáját illetően is. Az OECD adatai szerint a helyi önkormányzatok bevételeiben a központi költségvetéstől jövő transzferek (támogatások, megosztott adók stb.) aránya magas az Egyesült Királyságban (70 százalék) és Magyarországon (59 százalék), alacsonyabb mértékű Franciaországban (29 százalék), Németországban (18 százalék a tartományok és 35 százalék a helyi kormányzatok szintjén) és Svédországban (24 százalék).<sup>3</sup> A sorrend természetesen fordított, ha azt vizsgáljuk, hogy mekkora a helyi adók és más bevételek aránya.

A helyi önkormányzatok pénzügyi autonómiájuk függvényében dönthetnek, hogyan reagálnak a központi kormányzat megszorító döntéseire, elhatározhatják a helyi adórendszer reformját, az általuk nyújtott szolgáltatások szűkítését, de bizonyos körülmények éppen ellenkezőleg, arra készíthetik őket, hogy „anticiklikus politikával” kísérletezzenek, tompítsák a gazdasági válság hatásait, például a bérek emelésével, jobb „kiszervezési” szerződésekkel stb. – veszélyeztetve ezzel a központi kormányzat költségvetési célkitűzéseinek megvalósulását. Autonómia híján viszont az önkormányzatok utasíthatók, vagy – a politikai és gazdasági feltételek alakításával – rávehetők, hogy visszafogják szolgáltatásaikat, beruházásaikat, foglalkoztatásukat, és amennyiben lehetséges, emeljék az adókat. Az ilyen reformot kísérheti a *Big Society* víziója (Egyesült Királyság), amely ösztönzi az állampolgári öngondoskodást, az önkéntes tevékenységeket és a nonprofit szervezetek bevonását (Bach, 2012). A támogatások csökkentését a jóléti államokban jobban megérzik azok a helységek, ahol nagyobb az alacsony bérű lakosság vagy a munkanélküliek aránya, hiszen jobban függnek a hátrányos helyzetűekre tekintettel nyújtott céltámogatásoktól. Az Egyesült Királyságban ilyen a központi támogatások nagy része, ezeket a jelenlegi kormány átlagosan 25 százalékkal csökkentette, de a legszegényebb településeken a központi támogatás 72 százalékkal esett vissza (Grimshaw–Rubery–Mariano, 2012). Ha a kormányzat a szolgáltatási felelősség átadása mellett az önkormányzatok támogatását is csökkenti, akkor a helyi szinten igen erős a kényszer a szolgáltatások hatékonyabb megszervezésére.

Mindezeknek hatással kell lenniük a helyi közszolgáltatásokat nyújtók foglalkoztatására is. *Leisink és szerzőtársai* (2013) cikke egy másik nemzetközi kutatás tapasztalatait foglalja össze, amelynek során három országban (Olaszország, Hollandia, Egyesült Királyság) készültek esettanulmányok két-két önkormányzatról, azt vizsgálva, hogy a válság hatására hogyan alakulnak helyi önkormányzati szinten a munkaügyi kapcsolatok, a megszorítások következményei hasonlítanak vagy különböznek a vizsgált önkormányzatok esetében. Amikor a megszorítások elérik a helyi önkormányzati szintet, akkor lényeges tényezőknek bizonyulnak az érdekegyeztetési csatornák: az, hogy van-e ága-

<sup>3</sup> 2011-es adatok, forrás: OECD Fiscal Decentralisation Database, Table 17.

zati és helyi szinten fóruma a szociális párbeszédnek, jelentős-e a szakszervezetek ereje, és milyen az intézményesülés foka.

Ebből a szempontból Olaszország és Hollandia intézményei erősek, míg az Egyesült Királyság liberális gazdasági modelljében nincs sok helyük. Például Olaszországban az önkormányzatok – a kollektív alku hagyományos kétszintű modellje ellenére – felülbírálták a központi kormányzat egyoldalú bérfagyasztási döntését, míg Hollandiában az önkormányzatok érdekképviselői egy 1993-as törvény alapján megőrizték korábbi jogosultságukat arra, hogy kollektív szerződéseket kössenek a központi kormányzat bérfagyasztást követelő nyomása ellenében. Ugyanakkor az Egyesült Királyságban az önkormányzatok – azokon a ritka területeken, ahol azoknak egyáltalán szerepük van – kiléphettek az országos béralku hatálya alól. Hollandiában és az Egyesült Királyságban tehát az önkormányzatoknak és a szakszervezeteknek volt legitim cselekvési lehetőségük a központi akarattal szemben, míg Olaszországban a bérek tekintetében az egyoldalú kormánydöntés nem hagyott ilyen kiutat. Itt azonban az önkormányzat anyagi lehetőségei voltak meghatározók, a kellően gazdag önkormányzatok formális felhatalmazás nélkül is tárgyaltak a foglalkoztatási feltételekről. Tehát annak ellenére, hogy a három ország költségvetési megszorításai lépésre kényszerítették a helyi önkormányzatokat, a korlátozások helyi alkalmazásának módját meghatározták az országos közvetítő intézmények és az önkormányzatiság struktúrája – főként a központi kormányzattal szembeni autonómiának és a szociális párbeszéd intézményeinek köszönhetően. Az önkormányzatoknak és a munkavállalói képviselőnek is volt némi mozgástere abban, hogyan reagálnak a központi megszorításokra. Ugyanakkor ebben erős országokon *belüli* különbségek voltak, így a hasonló intézményi berendezkedés ellenére meglévő különbségek arra utalnak, hogy a helyi szereplők stratégiájának, döntéseiknek is volt jelentősége.

b) *Kiszervezési döntések, a munkaerő-piaci szabályozás és az érdekképviselők szerepe.* A privatizációs és „kiszervezési” döntések kiterjedt irodalma általában két fő munkaerő-piaci tényezőt hangsúlyoz: a közszféra magánszférához viszonyított *bérelőnyét* és az eltérő *érdekképviselői* befolyást (üzemi tanácsi jogosítványokat vagy szakszervezeti alkuerőt.) Ez utóbbi általában a magánszférában gyengébb, amit a szakszervezeti szervezettség durva jelzőszáma is mutat. Tipikusan az angolszász országokban jelentős mértékű a közszféra bérelőnye, így ezekben az országokban lehet a bérek visszafogásával csökkenteni költségeket – nem véletlen, hogy ezt a lehetőséget leginkább az angolszász tanulmányok hangsúlyozzák. A nagy bérkülönbség – különösen megszorítások idején – erősen ösztönöz arra, hogy az alacsony bérű munkákat kiszervezzék. Nyilvánvaló, hogy ahol a bérkülönbség kicsi vagy ellenkező irányú, ott aligha lehet ez a fő motiváló tényező.

*Grimshaw–Rubery–Mariano* (2012) szerint a bérkülönbségek és az érdekvépviseleti erő különbsége mellett egy harmadik tényező is fontos szerepet játszik: a munkavállalók *jogi védelmének* eltérő szintje a két szektorban, legyen szó a közszférában akár köztisztviselői státusokról, akár ettől eltérő (*non-civil servant*) jogviszonyokról. A közszférán belül a munkavállalók különböző jogi védettségének a hatása a munkaerő-piaci szegmentációban – eltérő bérezésben, előmenetelben és állásbiztonságban – is megjelenik. E három tényező természetesen országról országra különböző súllyal játszik szerepet a kiszervezési döntésekben.

A döntéshozatalt további két tényező is bonyolítja. Egyrészt, a szolgáltatás nyújtása sokszor nem tisztán közösségi vagy tisztán magánszektorbeli kerekben történik, hanem lehetségesek a tulajdonformák változatos kombinációi is: a 100 százalékos magántulajdonú, profitorientált cégtől a 100 százalékos köztulajdonú, nonprofit vállalkozásig számtalan vegyes formáció is előfordulhat.<sup>4</sup>

Másrészt, a kiszervezési döntésekben nemcsak a végeredményként adódó külső és belső munkaerő-piaci szegmentációt veszik figyelembe, hanem az átmenet szabályozásait is, amelyek közül kiemelkedő a munkajogi jogutódlás és a kiszervezés utáni bérekre vonatkozó törvényi szabályozás is (részletesen lásd később.) Ezek a szabályozások is országonként változnak, és amennyiben hatásosak, akkor a kiszervezés átmenetét simábbá teszik, és az abból következő munkaerő-piaci szegmentáció hatását enyhítik. A döntés természetesen igyekszik az érintett szolgáltatás sajátosságait is figyelembe venni, miközben érzékenyen reagál a pénzügyi korlátokra és a (köz)beszerzés jogi szabályozására. A szervezeti formák közötti választást befolyásolja az általános forgalmi adó szabályozása is. Németországban úgy próbálják a magánszférának kedvező döntést ösztönözni, hogy forgalmi adót kell fizetni, ha a szolgáltatás nyújtásában is részt vesz az önkormányzat. Ugyanakkor a beruházási forrásokhoz való hozzájutás is fontos kiszervezési indíték, az önkormányzati vállalatok alapítását pedig az indokolja, hogy a részvények eladásával bevételhez jut az önkormányzat, így csökkentheti adósságát.

Franciaországban inkább a visszaszervezések irányában érezhető nyomás, ami a kiszervezések átláthatatlan, kontrollálhatatlanul bonyolult szervezetrendszerének, valamint a szolgáltatás magas költségei és gyenge minősége miatti csaldottságra vezethető vissza. A kiszervezés/magánszolgáltató igénybevétele az irodalom szerint tehát változatos szempontok alapján meghozott döntések eredménye, nem csupán árjelzésre adott reakció.

A kiszervezési döntések korántsem függetlenek ideológiai szempontoktól, és számítanak a politikai motívumok is. Az Egyesült Királyságban lényegében az önkormányzatok döntésétől függ, hogyan küzdenek meg a költségvetési támogatás csökkentésével, miközben megmaradt az ellátási felelősségük. Például az idősellátásban sokszor csökkenteniük kell a kiszervezett szolgál-

<sup>4</sup> Egy szélsőséges esetben például önfoglalkoztatókkal szerződik az önkormányzat, megtartva *de facto* kontrollját a szolgáltatást nyújtók felett. Számos országban tipikus döntés a többségi önkormányzati tulajdonú cég, így megmarad a működés feletti kontroll, továbbá bevételi forrást is jelenthet, sőt esetleg lehetőséget teremt az önkormányzatra előírt közszférabeli létszámkorlát kikerülésére és a magánszférára érvényes munkajogi szabályok alkalmazásával.

tatások szerződéseikben meghatározott költségeit, vagyis kénytelenek takarékoskodni a szolgáltatás minőségén. Ráadásul a jelenlegi kormány anyagilag is ösztönzi a kiszervezéseket, mert abban az esetben pályázhatnak további támogatásokra az önkormányzatok, ha bevonják a magánszektor. Ezért ilyen konstrukcióban, az önkormányzatok érdemi felügyelete nélkül épül minden új iskola. Tulajdonképpen az egész önkormányzati szektorban ösztönzik a köz- és a magánszféra közös pénzügyi konstrukcióit, nem utolsósorban azért, hogy csökkentsék a kimutatott önkormányzati adósságot és közszférabeli foglalkoztatást.

c) *A munkaerő-piaci szabályozás és a kiszervezési gyakorlat kölcsönhatása.* A magánszektor belépése a közszolgáltatásokba felveti a különböző munkaerő-piaci rezsimek kölcsönhatásának kérdését, így a munkaerő-piaci szegmentáció mibenlétét, valamint a két szektor közötti jelentős különbségek létrejöttét megakadályozó szabályozás lehetőségét.

Általános előfeltevés, hogy a magánszektorba kiszervezett tevékenységekben dolgozók alacsonyabb bért kapnak, előmenetelük nem kiszámítható, kiszolgáltatottabbak a piaci kereslet változásainak, így állásuk is bizonytalanabb. Mindez logikusnak következik abból, hogy a kiszervezés célja a hatékonyabb munkavégzés alacsonyabb bérért és/vagy rugalmasabb foglalkoztatási keretfeltételek között. Ez azonban a tapasztalatok szerint nem mindig igaz.

Első ellenpéldánk nem a magánszektorba való kiszervezésről szól, csak a szervezet decentralizálásáról. Franciaország központosított közoktatási rendszeréből a 2000-es évek reformja során 128 ezer munkavállaló (főként általános iskolai tanár) került át az önkormányzatokhoz. Legtöbbjük önként vállalta az átmenetet a jobb fizetési feltételek miatt, ugyanis az önkormányzatok ösztönzési mozgástere annak ellenére volt tágabb, hogy a helyi önkormányzati bértáblákban – a köztisztviselői törvények szerint – előírt bérek alacsonyabban voltak, mint a központi állami bértáblákban előírtak.

Szintén franciaországi tapasztalat, hogy a visszaszervezett munkavállalók rendszerint elveszítik a magánszektorban szokásos természetbeni juttatásait, például az kiegészítő egészségbiztosítást, és azokat, amelyeket a magáncég üzemi tanácsa harcolt ki. Visszakerülve a közszférába hátrányt szenvednek az ott folyamatosan foglalkoztatottakhoz képest. Az átlépéskor ugyan meghagyják a bérüket, de azt követően jó ideig kimaradnak a szénioritáshoz kötődő béremelésekből, mert a magánszektorban töltött éveket csak részben veszik figyelembe. Mindez magyarázza, hogy a munkavállalók és szakszervezeteik vonakodnak támogatni a visszaszervezéseket. Az alaposabb vizsgálat azt mutatta, hogy az érdekképviselők mindig a konkrét átmenet feltételei és várható kimenetele alapján támogatják vagy ellenzik az adott változásokat (Audier és szerzőtársai, 2012).

A Grimshaw-féle kutatásban vizsgált négy nyugat-európai országból a kiszervezett magánszektor csak két esetben fizet alacsonyabb béreket: Németországban és az Egyesült Királyságban. Bár Németországban a különbség csökkent az új közsférabeli alsó kategória bevezetésével (lásd később) és bizonyos szolgáltatások esetében a kötelező minimális bérrel, az Egyesült Királyságban pedig a helyi önkormányzattal kötött kollektív szerződés javíthat a helyzeten. Franciaországban a bérezés hasonló, bár a magánszektorban lehetséges a hosszabb munkaidő és nagyobb munkaintenzitás, Svédországban a kollektív szerződés minden szektorra azonosan érvényes. A kiszervezéssel kapcsolatos szakszervezeti reakciók is a bérvizonyoknak felelnek meg. Nincs ellenállás Franciaországban és Svédországban, de általános a szakszervezeti opposíció Németországban (a rosszabb munkafeltételek miatt, továbbá mert arra nincs garancia, hogy alkalmazták a kollektív szerződést) és az Egyesült Királyságban (a kedvezőtlenebb a munkafeltételek és a közsférabeli nyugdíj-jogosultság elvesztése miatt).

Az átmenetet enyhítheti a közszolgálati jog szabályozása, amennyiben a státusváltást időben elhúzza, például csak az új belépőkre lesznek érvényesek a magánszektor rugalmasabb viszonyai. Ez történt Németországban, ahol a köztisztviselői státusúak magánszektorbeli szolgáltatókhoz kerülése bonyolult jogi problémákhoz vezetett az 1990-es években, mert egyszerre kívánták megőrizni a speciális jogi státusukat és elősegíteni a magánszektor bérezési mechanizmusainak és munkafeltételeinek alkalmazását. Hasonlóképpen Franciaországban, amikor az állami vállalatokat privatizálták – például a telekommunikációban és a villamosenergia-iparban – a már foglalkoztatott munkavállalók megtarthaták közszolgálati státusukat egy külön törvény alapján, s a magánszektor viszonyai csak az új belépőkre vonatkoztak.

A két szektor közötti váltást tompíthatják, illetve a munkaügyi rezsimek közötti versenyt korlátozhatják általánosabb szabályozások is: a viszonylag magas országos minimálbér, a munkáltatói jogutódlás, az elvárt berről szóló törvény vagy kiterjesztett kollektív szerződés és munkaügyi szerződéses záradékok, amelyek gyakorlata országonként eltérő (*Schulten–Brandt, 2012*). A magas országos minimálbér tényleges alsó korlátot jelenthet a bérversenyesben (különösen azokban az országokban, ágazatokban, ahol viszonylag magas az alacsonybéru munkások aránya). A minimálbér és a közsféra bérszabályozása közötti kapcsolat is érdekes, különösen akkor, ha minimálbér gyorsabb növelése miatt az utoléri az alsóbb közszolgálati bérkategóriákat.

Természetesen a közsféra reformjai is csökkenthetik a két szektor közötti különbséget, ha rugalmasabbá teszik a bérezést és a foglalkoztatást. Ám ellenkező indíttatású „reformra” is akad példa. Ilyen a német közsférabeli tarifaszerveződések 2005-ös átalakítása, amikor is egy új, alacsonyabb bérkategóriát vezettek be a „szélsőségesen egyszerű” tevékenységekre, amelyeket nálunk képesítést nem igénylő segédmunkáknak neveznének. Az új tarifát



kifejezetten azért vezették be, hogy a bérkülönbségek kevésbé késztessenek kiszervezésekre. Fogadtatása egyébként meglehetősen ellentmondásos volt még szakszervezeti körökben is (hiszen az állásvédelem célkitűzése ütközött a tisztességes bér elvével), s nincs meggyőző bizonyíték arra sem, hogy sikeresen meggátolta volna a kiszervezéseket (*Bosch és szerzőtársai*, 2012). Az érdekképviselési befolyás sikeresebb példái inkább a konkrét ki- vagy visszaszervezési döntést megelőző konzultációkhoz fűződnek. Franciaországban a szakszervezetek, Németországban az üzemi tanácsok részben formális csatornákon keresztül (például az önkormányzat gazdasági döntéseket előkészítő bizottságának ülésein, ahol rendszeresen meghallgatják őket), vagy informális módon (azaz politikai kapcsolataikon keresztül) képesek proaktív módon beavatkozni (*Grimshaw–Rubery–Mariano*, 2012).

A munkáltatói jogutódlást (az új magyar munkatörvénykönyv fogalomhasználatával: „a munkáltató személyében bekövetkező változást”) az EU irányelvei 1977 óta szabályozzák, azonban azok értelmezése és az általuk nyújtott védelem országonként nagyon különböző. Például néhány ország megengedi a munkavállalók számára, hogy „ellenálljanak” az új cégnél való „automatikus” továbbfoglalkoztatásnak, és ilyenkor a munkáltatói felmondás szabályai érvényesülnek. Ugyanakkor az Egyesült Királyságban az irányelv alkalmazása viszonylag gyenge védelmet nyújt. A kormány ugyan beépítette a szabályozásba az „ellenállás” jogát, de oly módon, hogy annak megsértése gyakorlatilag nem jár jogi következménnyel (*Hartzen és szerzőtársai*, 2008, idézi *Grimshaw–Rubery–Mariano*, 2012, 70. o.). Az elutasítás gyakorlatilag felmondást jelent, de nem jogosít semmiféle kompenzációra, nincs védelem a jogellenes eljárás ellen. (Lényegében ilyen a magyar versenyszféra szabályozás is.) Ezekben az országokban nincs garancia a tartós továbbfoglalkoztatásra sem, míg máshol megkövetelik a jogutód munkáltatótól a munkaviszony fenntartását bizonyos ideig, például Franciaországban 15 hónapig, Németországban és Svédországban 12 hónapig.

A lényegében egyenlő bánásmódot megkövetelő szociális (munkaügyi) záradékok alkalmazását a kiszervezési szerződésekben egy 1949-es ILO-egyezmény vezette be.<sup>5</sup> Az Európai Bíróság Rüffert-ügyben hozott határozata azonban 2008-ban versenykorlátozónak tekintette a munkaügyi záradékokat a magáncégekkel kötött szerződésekben, s ez lényegében meghatározza az Európai Bizottság álláspontját is.

A kollektív szerződéses tarifák kiterjesztésének gyakorlata is országonként különböző. Napjainkban igen elterjedt alkalmazásuk a német tartományokban. Észak-Rajna-Vesztfáliában – ahol a kutatás esettanulmányai készültek – a kiszervezések béreire vonatkozó első törvény 2002-ben<sup>6</sup> született meg (*Schulden és szerzőtársai*, 2012). 2006-ban a kormányváltást követően – amikor a vörös–zöld koalíció helyére a CDU/FDP lépett – ezeket eltörölték. Az új kormány azzal érvelt, hogy céljukat nem érték el eléggé hatásosan. 2008-ban

5 94-es számú egyezmény – Magyarország egyébként ezt az egyezményt nem ratifikálta.  
6 Ekkor már a német tartományok körülbelül fele alkalmazott hasonló törvényeket, főként építőipari munkáknál és a tömegközlekedésben, de hatókörüket más szolgáltatásokra is kiterjesztették.



az említett Ruffert-döntés Alsó-Szászország hasonló törvénye ellen a bérekről szóló szerződéses záradékok felülvizsgálatához vezetett. 2010–2011-ben azonban az „elvárt” bérekre vonatkozó törvénykezés (*Tarifreugesetz, prevailing wage law*) új hulláma söpört végig a tartományokon, amelyek már megfelelték az Európai Bíróság követelményeinek. Ezek lényegi rendelkezése az, hogy a kiszervezéseknél a magánszektorbeli vállalkozóknak is követniük kell a kollektív szerződéses bértarifákat, amennyiben a szerződést kiterjesztették az egész ágazatra.

Az Egyesült Királyságban viszont vannak példák a közsférabeli standardok önkéntes alkalmazására, az önkormányzatok és a szakszervezetek kezdeményezésére bizonyos munkáltatók jogi vagy szerződéses kényszer nélkül követik az irányadó közsférabeli béreket. Ilyen kezdeményezés Londonban az országos átlagnál jóval magasabb megélhetési költségekkel lépést tartó bérezés (*living wage*), amelynek fő támogatója a város polgármestere volt (*Grimshaw–Rubery–Mariano, 2012*).

### **Önkormányzati szolgáltatások kiszervezése-visszaszervezése Magyarországon**

a) *Önkormányzati rendszer és gazdálkodás.* Nyugat-Európa országaiban a hagyománytól, a mérettől és a fejlettségi szinttől függően meglehetősen eltérő helyi kormányzati rendszerek alakultak ki. A gazdasági fejlettség ki-egyenlítődése és az európai integráció nyomán végbement közeledés ellenére is jelentős különbségek maradtak a helyi önkormányzatok száma, a helyi autonómia és a kormányzati szintek közötti munkamegosztás tekintetében. Terjedelmi okok miatt ezek részletezésétől el kell tekintenünk, és a magyar önkormányzati rendszer sajátosságait is csak vázlatosan érinthetjük. Az 1990-ben az „egy település – egy önkormányzat” elve alapján létrejött magyarországi struktúrában az önkormányzati törvény a kötelező szolgáltatások széles körének (közoktatás, egészségügyi és szociális ellátás, települési infrastruktúra, környezetvédelem, lakásgazdálkodás, tűzoltóság, közbiztonság helyi feladatai stb.) felelősségét hárítja a közel 3200 helyi önkormányzatra – tekintet nélkül az igen különböző népességszámukra és gazdasági erejükre. Ugyanakkor az önkormányzatok lényegében szabad kezdet kaptak abban, hogy a szolgáltatást milyen szervezeti keretekben oldják meg, bevételeiket hogyan használják fel. A „magyar modell” az elaprózottság tekintetében a mediterrán, széles feladatkörét tekintve pedig a skandináv modellre emlékeztet (*Vigvári, 2011*).

A széles körű decentralizáció jogi keretei ellenére a centralizáció – döntően költségvetési eszközöket felhasználva – utat tört magának már a kilencvenes években. Az önkormányzati költségvetés saját bevételi oldala ugyanis alapvetően a vagyonértékesítésből nyerhető jövedelmeken, önkormányzati tulajdoni részesedésű cégek jövedelmén, a helyi adón és a személyi jövedelemadó

megosztásának rendszerén alapult, ami jelentős pénzügyi egyenlőtlenségeket generált az önkormányzatok között. Az állam ezért a kötelező szolgáltatások egységes fejkvóta szerinti támogatásával, fejlesztési forrásokkal és az adórendszer átalakításaival időről időre beavatkozott. Az „önhibájukon kívül hátrányos helyzetű önkormányzatokat” kiegészítő állami támogatás illeti meg. A bevételek nagy(obb) részét kitevő állami támogatások csökkenése következtében a fejlesztések egyetlen forrásává a pályázati úton elérhető hazai és európai uniós források váltak.<sup>7</sup>

1995 óta az állami hozzájárulás az önkormányzati feladatokhoz folyamatosan csökken. Az EU-csatlakozással az állam vállalta a költségvetési fegyelem maastrichti kritériumok szerinti betartását, a 2006. évi konvergenciaprogram keretében az önkormányzatok 2007. évi támogatásának csökkentése közvetlenül a GDP mintegy 0,7 százalékaival javított az egyenlegen 2008-ra (*Vigvári*, 2011, 74. o.). (Az önkormányzati kiadások egyébként a GDP mintegy 11 százalékára rúgtak.) Az egészségügyi és más szektorokat érintő forráskivonás is döntően az intézményeket – a kórháztól a tűzoltóságig – fenntartó önkormányzatokat érintette. A kötelező feladatokhoz történő központi költségvetési hozzájárulások visszaesése nem feltétlenül jelent meg az önkormányzat által foglalkoztatottak bérére kifizetett összeg korlátozásában. Sajnos még a változatlan feladatkörre folyósított támogatások csökkenésről nincs pontos adatunk. Az Állami Számvevőszék vizsgálata szerint 2007 és 2010 között a megyei jogú városokban az állami támogatás aránya változó mértékben csökkent az egyes szolgáltatások (1 százalék a gyermekjóléti intézmények, 6 százalék az általános iskolák, 16 százalék a kollégiumok stb.) finanszírozásában, a forráshiányt az intézmények saját bevételei és az önkormányzati támogatás növelésével kompenzálták (*ÁSZ*, 2011, 5. o.)

A megszorításokra az önkormányzatok jelentős mértékű idegenforrás-bevonással reagáltak. Az önkormányzati törvénybe iktatott hitelfelvételi korlát sem volt képes arra, hogy meggátolja az önkormányzatok eladósodását, s a különféle „pénzügyi innovációkat” alkalmazó kiskapukat bezárja. A pénzügyi válsággal jelentősen megnöttek a devizahitelek törlesztőrészletei, a gazdasági válsággal pedig csökkentek a helyi adóbevételek, és növekedtek a szociális támogatások iránti igények, sok helyütt a hitellel megvalósult önkormányzati vállalkozások sem hozták a tervezett profitot. Az önkormányzati eladósodottság mértéke rendkívül különbözően alakult: volt, ahol 2012-re minden napos veszéllyé vált a fizetéseképtelenség. A bevételek jelentős csökkenésével az önkormányzatoknak másképpen kellett viszonyulniuk a magáncégekhez – a települések egy részén megvonták tőlük a korábbi kedvezményeket, más települések azt a stratégiát választották, hogy igyekeztek könnyíteni a helyzetüket annak reményében, hogy a magáncégek a válság elmúltával helyben bővítenek, így hosszabb távon az önkormányzati tolerancia „megtérül” a foglalkoztatásban és az iparűzési adó bevétel növekedésében is.

7 A pályázati források fontosságát mutatja, hogy azok érdekében a polgármesterek opportunista magatartásra is képesek, ahogy egyikük megfogalmazta, korábban arra pályáztak, amire a közösségnek szüksége volt, ma pedig arra, amire pályázatot írnak ki, most éppen futballpályára: „ha már a miniszterelnöknek focimániája van, ... a fürdő mellé csinálunk egy műfüves focipályát, beállunk mi a sorba. Amit megcsinálunk, az itt marad, és a település vagyonát gyarapítja”.

Egyes önkormányzati szolgáltatások szűkítése kormányzati politikaként is felmerült. Az idősek ellátását a szociális ellátásról szóló törvény az önkormányzatok feladatává teszi, ugyanakkor paradox módon szabadon dönthetnek arról, hogy az ellátást milyen széles körnek nyújtják, mekkora térítésért és milyen minőségben. Egy 2007-ben született miniszteri rendelet az állami (önkormányzati) bentlakásos otthonokban a felvétel kritériumává tette, hogy az ellátottnak legalább napi négyórás ellátási igényét orvos igazolja. Ennek hatására azonban nem csökkent az intézményekben ellátottak száma (KSH, 2011), viszont – esettanulmányunk szerint – drámaian nőtt a szellemileg leépült betegek aránya, akik ellátására nagyobb munkaterhet jelentő külön standardok vonatkoznak.

A jelenlegi kormány több törekvéssel centralizálja a közigazgatást és a közszolgáltatásokat nyújtó intézményeket. A helyi önkormányzatok hatósági funkcióit járási (kistérségi) szinten létrehozott kormányhivatalokra bízta 2013-tól, ami az ilyen feladatot végző köztisztviselők áthelyezésével és státuszváltozásával járt. A szolgáltatóintézmények centralizációja is megkezdődött az egészségügyben, tipikusan a kisvárosi önkormányzatok kórházai kerültek állami ellenőrzés alá – az általuk felhalmozott adósságokkal együtt. 2013-tól a közoktatás jelentős része is állami irányítás alá került, legalábbis a tanárok munkáltatója egyetlen kormányhivatal lett, de az iskolai infrastruktúra üzemeltetése többnyire megmaradt helyi önkormányzati kézben. A centralizáció az önkormányzatok gazdálkodási autonómiájának csökkenését is jelentette, de ezzel párhuzamosan a miniszterelnök 2012 októberében bejelentette az önkormányzati adósságok kormányzati átvállalásának programját.<sup>8</sup>

b) *Önkormányzati érdekegyeztetés, bér- és foglalkoztatáspolitikai*. Közvetve vagy közvetlenül a helyi önkormányzatok foglalkoztatják a közsféra létszámának körülbelül felét. Az önkormányzati gazdasági autonómia ellenére a köztisztviselők és közalkalmazottak alaphérét a törvények bértáblái határozzák meg. Mint az 3.2. alfejezetben bemutattuk, a törvénykezéshez és kormányzati politikához kapcsolódó országos közszolgálati érdekegyeztetésben a szakszervezeti konföderációk mellett a települési önkormányzatok szövetségei is részt vesznek munkaadóként. (A pluralizmus itt is érvényesül, összesen hét szervezetről van szó.) Az önkormányzati vállalatoknál dolgozókra, akárcsak a magánszférára, a munkatörvénykönyve és a minimálbért meghatározó kormányrendelet vonatkozik, béreikre nincs központi tarifa-előírás. Ágazati szintű érdekegyeztetés a Településszolgáltatási Alágazati Párbeszéd Bizottságban folyik, azonban ennek a bérekre nincs közvetlen hatása, ágazati kollektív szerződést nem kötöttek a bizottság részvevői. Egy kérdőíves felvétel szerint valamilyen teljesítményértékelést a helyi önkormányzatok 84 százaléka működtet, de a helyi önkormányzatoknak csak a 16,8 százalékában befolyásolta a teljesítményértékelés eredménye az éves jövedelem alakulását,

<sup>8</sup> E szerint az 5000 lakos alatti települések a teljes adósságtól, a nagyobbak 30–71 százaléktól szabadulhatnak meg, az önkormányzat saját bevételi forrásainak nagyságától függően. 2013 elején a kormány az egyes önkormányzatokkal külön-külön tárgyalásokat folytatott az átvállalás feltételeiről, amelyek egyáltalán nem voltak átláthatók. Sokak szerint pártpolitikai szempontoktól sem voltak mentesek, és végeredményben a települések közötti újfajta egyenlőtlenségekhez vezettek.

ezen belül is 16,4 százalékában alig, és 42,6 százalékában pedig egyáltalán nem (Bordás, 2012, 254. o.).

Az önkormányzati szférában – többnyire egyetlen munkáltatóra vonatkozó – kollektív szerződéseket kizárólag helyi szinten köthetnek. Munkáltatói oldalról a kollektív szerződést az intézmény vagy vállalat menedzsmentje köti, miközben a tulajdonos/fenntartó önkormányzat erősen korlátozza a gazdálkodási önállóságát, így a bérek, bérpótlékok és béren kívüli juttatások alakításában sincs igazán mozgástér. Bár ez az egész közszférára jellemző korlátja a kollektív béralkunak, különösen élesen jelentkezik az önkormányzati vállalatok esetében. Az ágazati szakszervezet vezetője szerint a kollektív szerződések tárgyalásakor az önkormányzat mint tulajdonos képviselője nincs jelen, és a menedzsment sem rendelkezik megfelelő felhatalmazással. Sőt sokszor a menedzsment még a törvényben foglalt tájékoztatási kötelezettségnek sem tud eleget tenni, mert a tulajdonos önkormányzat ezt megtiltotta számára. A helyi vállalati menedzsment tárgyalási kompetenciáját tovább csökkenti az a gyakorlat, hogy a nagyobb városok az önkormányzati cégek fölött egy holding-szervezetet hoznak létre, amely korlátozza a cégek vezetőinek a mozgásterét, központosítja a forrásokat.

Az önkormányzati szférában a szakszervezetek alapvető érdeke, hogy közvetlenül tárgyalhassanak a tulajdonos önkormányzattal, nemcsak a bérekről, hanem a stratégiai tulajdonosi döntésekről is. A nagyobb városokban működik önkormányzati érdekegyeztető fórum, amelyen a szakszervezetek közvetlenül tárgyalhatnak az önkormányzat testületi vezetőivel. Budapesten például 1993 óta működik a Fővárosi Közszolgáltatási Konzultatív Fórum, amelyben az alpolgármester konzultál a szakszervezetekkel, például a szervezeti átalakulások lebonyolításáról. Bár itt jogilag nem kollektív tárgyalást folytatnak, minden évben irányelveket dolgoztak ki ajánlás formájában a helyi bérmegállapodások számára. Ugyanakkor a kisvárosokat – ahogy empirikus kutatásunk egyik terepén kimutattuk – gyakorlatilag a kollektív alku teljes hiánya jellemzi. Ahogy az interjúkban elhangzott: „mindenki minimálbéren van”, azaz az alkalmazottak a rájuk vonatkozó törvény vagy minimálbér-rendelet szerinti kötelező legkisebb illetményeket/béreket kapják. Bár a város két intézményében volt korábban kollektív szerződés, a szervezeti összevonások és centralizáció miatt ezek hatálya megszűnt, de nem is voltak bennük bérekkel és juttatásokkal kapcsolatos rendelkezések. A vizsgált város önkormányzati intézményeinek és cégeinek dolgozói nem rendelkeznek kollektív érdekvédelemmel, nem folytatnak bértárgyalásokat, szociális párbeszéd valójában nem folyik és így nem is befolyásolja a foglalkoztatási és bérezési gyakorlatot (Berki és szerzőtársai, 2012, 52. o.).

c) *Önkormányzati szolgáltatások ki- és visszaszervezése.* Az önkormányzati és más ágazati törvények előírják, hogy a települési önkormányzatnak

– lakosságszámától függően – milyen szolgáltatásokat kell nyújtania, s mint láttuk, a helyi önkormányzatok szabad kezet kaptak a szolgáltatás nyújtásának megszervezésében. A hagyományosnak mondható megoldás szerint az önkormányzat maga tart fenn intézményeket, ahol közalkalmazottak nyújtanak szolgáltatást, s az intézmény gazdálkodása a költségvetési intézményeknél megszokott meglehetősen merev rend szerint folyik, a költségvetésben a létszámot és a bérköltséget is előírja a fenntartó. A másik lehetőség, hogy a közszolgáltatás ellátásába más szervezeteket is bevon, amelynek különböző módjai lehetségesek.

- A feladat ellátására gazdasági társaságot alapít, illetve működtet. A társaságban a tulajdonrészét el is adhatja, vagy bevonhat külső tőkéstársakat. A kilencvenes évek közmű-privatizációjának ez volt a leggyakoribb módja.
- Közbeszerzési eljárás keretében választja ki az adott szolgáltatást nyújtó vállalkozást vagy koncesszió kedvezményezettjét.
- A kötelező feladatok átadására megállapodást köt – általában a civilszervezetekkel és egyházakkal.
- Társult formában más önkormányzatokkal közösen oldja meg a közszolgáltatás ellátását, amelynek technikája a fenti három megoldás bármelyike lehet.

Mindhárom formában az önkormányzat a szolgáltatásra kiválasztott vállalkozással szerződést köt a feladat ellátásáról, de a közszolgáltatások zavartalan ellátásáért az önkormányzat mögöttes felelősséggel tartozik, ha a partner nem képes megfelelő szolgáltatást nyújtani, vissza kell vennie a feladat ellátását. A jogszabályoktól és a szerződéstől függően bizonyos szolgáltatások esetében az önkormányzat hatáskörében marad a szolgáltatási árak (például vízdíj, menetjegyárak) megállapítása (*Dicső, 2010, Horváth és szerzőtársai, 2002*)

Egy felmérés szerint a helyi önkormányzatok 55 százalékának van tulajdonosi részesedése gazdasági társaságban, s az ilyen gazdasági társaságok 28 százalékában a helyi önkormányzatnak többségi tulajdona van (*Bordás, 2012, 245. o.*). A társaságok privatizációja a kilencvenes évek közepén vált meghatározóvá, amikor külső befektetőket vontak be az önkormányzati társaságokba. A privatizációt hasonlóan indokolták az állami tulajdonú cégek magánosításához: egyrészt lehetőség nyújt a tőkeszegény cégek modernizációjára, a külföldi technológia, marketing- és menedzsmenttudás bevonására, másrészt – akárcsak az eladósodott állam számára – fontos volt a privatizáció révén elérhető bevétel is. A privatizációs folyamat azonban az állami vagyon eladásánál kevésbé transzparens módon zajlott le, a kilencvenes évek végére alaposan szabályozott, dokumentált és kutató központi állami vagyonügynökség helyett a háromezer önkormányzat képviselőtestületei hozták meg a döntéseket. Leginkább a helyi közösség számára botrányosan előnytelen szerződések kaptak nagy publicitást.<sup>9</sup>

Egyes kiegészítő tevékenységek (takarítás, őrző-védő szolgáltatás, karbantartások stb.) kiszervezése több évtizedes gyakorlat az állami önkormányzati

9 Ez ügyben az Állami Számvevőszék korrupciótárgyú felmérésének tanulmánya is csak feltételes módon fogalmaz: „A gazdasági társaságban való tulajdonosi részesedés – többek között – azért korrupciós kockázati tényező, mert a tulajdonosi döntések motivációja nem feltétlenül a közérdek, és ennek nincs sem jogszabályi, sem egyéb kontrollja. A privatizáció esetében széles körű hatékonysági és gazdaságossági vizsgálatot igényelne annak eldöntése, hogy a közszolgáltatás működtetésére kiválasztott üzleti vállalkozás jobban működtet-e a közszolgáltatást – más szóval, a privatizáció közérdekű célt szolgál-e –, valamint annak megítélése, hogy az eladás áron alul történt-e.” (*Bordás, 2012, 245. o.*)



intézményeknél. Ebben legfeljebb az számított újdonságnak, hogy 2004-től közbeszerzéssel kell kiválasztani a szolgáltatást nyújtó vállalkozást vagy koncesszió kedvezményezettjét. A szervezeti átalakulás motívumai itt kevésbé ismertek, a publikus indoklások hasonlóak a magánosításhoz (hatékonyságnövelés, speciális eszközök/tudás igénybevétele stb.) Feltételezhető, hogy itt nagyobb szerepe lehetett a tulajdonosi létszámelőírások kikerülésének, bár ez a kötetlenebbül gazdálkodó önkormányzatokra kevésbé igaz, mint az államra. A már idézett 2011-es felmérés szerint a helyi önkormányzatok 31,7 százaléka szervezi ki feladatait, a kiszervezett feladatok 25,1 százaléka alaptevékenységhez, 9,6 százaléka funkcionális feladathoz, 65 százaléka pedig önként vállalt feladathoz kapcsolódik. A helyi önkormányzatok 37,9 százalékanak van civil szervezetekkel megkötött, együttműködésre szóló hosszú távú keret-megállapodása, bár nem tudható, hogy ezek milyen része szól közszolgáltatások átadásáról (Bordás, 2012, 250. o.).

A jelenlegi kormány – részben a közismert kudarcos példák felmutatásával – a privatizáció helyett a visszaállamosítás politikáját hirdette meg, s a zömmel kormánypárti vezetésű önkormányzatok is ezt a politikát folytatják. Más a helyzet a szolgáltatást nyújtó vállalkozásokkal vagy a koncessziók kedvezményezettjeivel: a kormányzati politika ezek újratárgyalása. Nem feltétlenül visszavétele, hanem újbóli meghirdetésük, a szolgáltató vállalkozások lecserélése, a külföldiekkel szemben a hazai vállalkozások „helyzetbe hozása”. A közszolgáltatásokban a magánszektor korábban is tapasztalt megjelenése mellett manapság kiemelkedő jelentőségű változás a korábban helyi önkormányzatok által üzemeltetett oktatási, egészségügyi és szociális ellátó intézmények átadása a központi kormánynak és az egyházi intézményeknek, amit a kormány anyagilag is ösztönöz (a részleteket lásd a 3.5.1. keretes írásunkban).

d) *A ki- és visszaszervezés hatása a foglalkoztatásra, bérekre.* Az empirikus kutatás talán legérdekesebb kérdése a különböző szolgáltatásnyújtók közötti átmenetekhez (privatizáció és átadás, illetve visszavétel önkormányzati üzemeltetésbe) kapcsolódott. Igyekeztünk feltárni az ezzel kapcsolatos önkormányzati döntések mozgatórugóit, valamint azok foglalkoztatási, bérezési következményeit.

Akár magáncég, akár egyházi vagy más nonprofit szervezethez kerül át egy korábbi önkormányzati szolgáltatás, a munkavállalók jogi státusa megváltozik: a közalkalmazotti törvény helyett a munkatörvénykönyv rendelkezéseit kell alkalmazni.<sup>10</sup> A közalkalmazottak, amennyiben nem fogadják el a felkínált állást, csökkentett összegű végkielégítésre jogosultak.<sup>11</sup> Az irányelvnek megfelelő magyar jog miatt az átvétel pillanata ugyan nem alkalmas a létszámleépítésre, de arra előtte és utána is van mód. Több esetben mérsékelt leépítésekkel járó átszervezésekkel és feladatszűkítéssel találkoztunk az esettanulmányainkban. Az egyházi intézményeknek járó magasabb állami fejkvó-

10 Az átmenet kérdésével mindkét törvény foglalkozik, lényegében a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó európai irányelvnek megfelelően.

11 A magyar munkajogban egyébként ez kivételes szabály, más esetben a munkavállalót nem illeti meg az „ellenállás joga”, hanem automatikusan átkerül az új munkáltatóhoz.

tára alapozott átadásoknál – amíg ez a szabályozás hatályban marad – nincs értelme a szolgáltatás szűkítésének, de a költségsökkentés miatt a működés racionalizálása napirendre kerül. Ugyanígy az állami intézmények vezetőinél racionálisabban szolgáltatnak a magánvállalkozások menedzsmentjei. Összességében azonban a foglalkoztatás biztonsága az átadás során megmaradt, sőt, volt, ahol a korábbi bizonytalan körülményekhez képest javult is.

A kiszervezés utáni bérszint és a béralku tekintetében az esettanulmányok csak korlátozott következtetésekre adnak lehetőséget. Az általunk vizsgált nagyobb város közzolgáltató vállalatainál – ahol erős alkupozíciójú szakszervezetek működnek – a magánkézbe adás, majd a visszavétel önkormányzati hatáskörbe gyakorlatilag nem változtatott a munkavállalók viszonylag előnyös pozícióin. Érdekes módon itt az egyháznak átadott intézmény sem változtatott alapvetően a bérezésen, a törvényi előírásnak és a szakszervezeti követelésnek engedve az egyházi fenntartó megtartotta a közalkalmazotti bértábla szerinti alapbéreket, sőt, visszaadta a korábban az önkormányzat által elvett béren kívüli juttatásokat. Rövid távon ezt kockázatmentesen vállalhatta is, hiszen a munkavállalók nagyobb részét amúgy is minimálbéren foglalkoztatták, s a nagyobb állami támogatás fedezte a többletkiadásokat. Az azonban jelzés értékű volt, hogy az új kollektív szerződésben már nem rögzítették az alapbéreket és juttatásokat, hosszabb távon tehát az bértáblától való eltérés is könnyen végrehajtható, és a munkáltató nem számít bértárgyalásokra. A másik vizsgált kisvárosban a tulajdonostól függetlenül nyomottak a bérek. A magánvállalkozó által itt üzemeltetett buszjárat sofőrjei ugyan nem egészen minimálbéresek, de bérük pontosan fele annak, amit a másik nagyvárosban az autóbuszsofőröknek fizetnek, nem beszélve az utóbbiak béren kívüli juttatásairól. A magánszektor hatalmas területi bérkülönbségei tehát korlátlanul érvényesülnek az önkormányzattól kiszervezett tevékenységek esetében, míg közalkalmazottaknál azokat a bértábla kiegyenlítette, igaz nagyon nyomott bérszinten.

Arra az esetre, ha a közalkalmazottak a munkatörvénykönyv hatálya alá kerülnek, a törvény tájékoztatási kötelezettségeket ír elő, ami szerencsés esetben lehetőséget is jelent a kollektív tárgyalások megélénkülésére. A két vizsgált város azt mutatja, hogy ezek a tárgyalások csak akkor valósulnak meg, ha a szakszervezet korábban is aktívabb érdekvédelmi tevékenységet folytatott, önmagában a kiszervezés miatt nem hoznak létre szakszervezeteket, illetve nem folytatnak tárgyalásokat.



### 3.5.1. Esettanulmányok az önkormányzati feladatok ellátásáról

#### *Egy nagyváros idősellátásának és a tömegközlekedésének átszervezése*

A vizsgált eladósodott nagyváros az elmúlt két évben megvált a szociális ellátóhálózata jelentős részétől, valamint az oktatási intézmények egy részétől. Az intézményátadásokat mindkét területen a gazdasági előnyök indokolták: az egyházak már az átadás utáni pillanattól magasabb normatívára (egy főre számolt állami támogatásra) jogosultak, mint az önkormányzatok, így az önkormányzat támogatására már nincs szükség. A normatívakülönbözetet minden évben annak alapján számítják ki, hogy az előző évben átlagosan az önkormányzatok mennyivel egészítették ki az állami normatívát az adott tevékenység elvégzéséhez.\*

A kiszervezést megelőzően – költségtakarékosági megfontolásból – a város kétszer is átszervezte a szociális ellátórendszert. 2007-ben centralizálta az intézményhálózatot, és visszavette az addig kiszervezett takarítását. 2009-től az önkormányzat további profiltisztítást hajtott végre, s három intézmény maradt meg: egy a nappali szolgáltatásokra, egy a fogyatékosok ellátására és egy a bentlakásos idősgondozásra. Az utóbbiban a létszám körülbelül 10 százalékkal csökkent, bár még mindig hét telephellyel működött. A bentlakásos idősgondozás kiszervezésére 2011-ben került sor, négy telephely került a Baptista Szeretetszolgálathoz közel 350 munkavállalóval. A fennmaradó három telephely közül kettőt bezártak, egyet a Zsidó Hitközség vett át.

Az átadással a városnak tehát ezentúl nem kell támogatnia az idősellátást, ezzel évi félmilliárd forintot nyert, s ez még úgy is megérte, hogy átvállalta az átadás után esedékes épületfelújítások egy részét. A szerződés záradéka szerint a finanszírozás szabályainak esetleges változásakor a város köte-

les visszavenni az otthont. Ez technikailag könnyen megvalósítható, mert az átadás nem terjedt ki az intézetek ingó és ingatlan vagyonára. Ugyanakkor a szerződés nem tartalmaz törvényi feltételeket meghaladó garanciákat a szolgáltatások minőségére és árára. Az új fenntartó ezért 2012-ben jelentősen emelhetette a térítési díjakat, amelybe az önkormányzat nem szólt bele, sőt inkább annak előnyeit érzékelte, hogy ezt a népszerűtlen lépést nem neki kell megtennie.

Az egyházi szeretetszolgáltatnak átadott idők otthonában a legnagyobb létszámban ápolók és a mentálhigiénés szakemberek dolgoznak. Mivel semmilyen szolgáltatás nincs kiszervezve, alkalmaznak még takarítókat, mosodásokat, konyhásokat, sofőröket. A munka sajátosságai adódóan az itt dolgozók jelentős többsége nő. Az átadást megelőzően nagyfokú bizonytalanság volt a dolgozók körében. Egyrészt azért, mert ismerve a város rendkívül rossz anyagi helyzetét, komolyan tartottak attól, hogy a fizetésüket sem kapják meg. Ezt a félelmet az is megalapozta, hogy az önkormányzat már megvonta a kafetériát és más juttatásokat. Másrészt, a dolgozók féltek, hogy az új fenntartó saját embereire cseréli le őket.

Az intézménynél jelen van az ágazati szakszervezet, 60–65 százalékos szervezettsége az elmúlt időszakban csökkenő tendenciát mutatott. Korábban két szakszervezeti alapszervezet is működött, de az átadás idejére sikerült egyesülniük. A bizalmiak körében fiatalítás is volt. Mivel az átvető csak a szociális törvényben előírt minimumlétszámot volt hajlandó átvenni, ezért az átadást 49 fős leépítés kísérte. Csoportos létszámleépítés keretében főként a nyugdíjazhatókat küldték el, mert nekik nem kell végkielégítést fizetni, továbbá azokat, akik munkájukra az új fenntartónak előreláthatóan nem lesz szüksége. Eltérően az általános magyar gyakorlattól, itt az elbocsátandókról a szakszervezet és az üzemi tanács munkakörökre (és személyekre) lebontva egyeztetett az önkormányzattal. 20–30 fő nem fogadta el a nekik felajánlott munkakört. Voltak, akik inkább

\* Az oktatásban ezt egy 2010. évi törvénymódosítás tette lehetővé. Korábban az átadást követően öt évvel lépett be az emelt szintű állami támogatás, az új szabályozást a KDMP javaslatára fogadta el az Országgyűlés (Váradi, 2011).

külföldön szándékoztak elhelyezkedni. Voltak, akik számítottak arra, hogy végkielégítésen kívül még felmentési időre járó fizetést is megkapják. Az utóbbit azonban az önkormányzat nem fizette ki, arra hivatkozva, hogy jogutódlás esetén ez nem jár.

Az átvételt megelőző tárgyalásokon az egyházi szervezet képviselője ígéretet tett arra, hogy a dolgozókat változatlan feltételekkel veszi át, megtartja a közalkalmazotti bértábla szerinti alapbéreket és a kollektív szerződés szerinti pótlékokat. Ennek megfelelően az átvétel után újratárgyalt kollektív szerződésben a régihez képest csak kicsik az eltérések: kismértékben megemelték a pótlékok összegét, visszaállították a korábbi béren kívüli juttatásokat, jutalmakat is. Az új kollektív szerződés gyengesége azonban, hogy az egyáltalán nem tartalmaz bértáblát (ez ugyan magyarázható azzal is, hogy az elődjében sem volt, de lényeges különbség, hogy a közalkalmazotti törvény hatálya alatt erre nem is volt szükség). Az intézménynél 2012-ben üzemi tanácsi választásokat tartottak, amelyre szintén a jogszabályi háttér változása miatt volt szükség.

A bérezést illetően az új munkáltató egyelőre tartja magát az ígéretéhez, a közalkalmazotti tarifa szerinti alapbéreket fizet, bár az itt dolgozók nagy részére a törvényi szakmunkás-bérminimum vonatkozik. Lényegében a munkaügyi menedzsment gyakorlata sem változott, az egyedüli újdonság a diplomás alkalmazottakat érinti: lehetővé tették számukra, hogy térítésmentes teológiai főiskolai képzésre járjanak.

\*

Az esettanulmány elkészítése óta vita bontakozott ki a szakszervezet és az intézmény vezetése között, mivel a kollektív szerződést a szakszervezet számára ismeretlen okból a munkáltató fel akarta mondani. Az időközben elrendelt létszámcsökkentés és a munkavállalók védelmének gyengülése folytán a közalkalmazottak egy része önként távozik az intézményből. A 2012–2013-as egészségügyi béremelésekből (lásd 4.3. alfejezetet) kimaradtak a szociális ellátásban dolgozó nők, így a bérkülönbség is ösztönözte átlépésüket az állami egészségügybe.

A szakszervezet ilyen körülmények között azzal a kéréssel fordult a helyi önkormányzathoz, hogy vizsgálja meg az önkormányzati fenntartásba való visszavétel lehetőségét.

### *A nagyváros helyi tömegközlekedési vállalatának ki- és visszaszervezése*

A vállalat 2002-ben került az államtól az önkormányzat 100 százalékos tulajdonába. A rendkívül előregedett járművek modern buszokra cserélésének reményében került sor a részleges privatizációra 2008-ban. Ekkor egy magánbefektetőnek 1 milliárd forintos törzstőkeemelésen keresztül átengedték a cég kisebbségi részvénytartását (32 százalékat) és a menedzsmentjogokat. Ettől kezdve a történet rendkívül bonyolult, amelyet szerződésfelmondások, rendőrségi feljelentések, adóhivatali bírságok és bírósági tárgyalások tarkítanak. Az eredeti terv szerint a magánbefektető és a város közlekedési cége egy másik új vállalatot alapított minimális alaptőkével, amelynek a város eladta 2 milliárd forintért a tulajdonában álló buszokat, majd visszabérelte azokat tíz éven keresztül magas bérleti díj fejében. Az új magánvállalat ennek fejében vállalta, hogy a régi buszokat fokozatosan újakra cseréli.

Néhány hónappal később azonban az önkormányzati választásokon az addig jobboldali ellenzék került hatalomra, és a város számára hátrányosnak ítélte az előző városvezetés által kötött szerződést. Az önkormányzat és a magánbefektető közötti vita elmérgesedésével a város bejelentette, hogy maga szervezi meg a tömegközlekedést. Ezért az önkormányzat létrehozott egy új, 100 százalékos tulajdonában levő vállalatot, és azzal szerződést kötött a városi tömegközlekedési közszolgáltatás ellátására. Az eredeti tömegközlekedési vállalat visszakapta a kiszervezett buszparkot, és az új vállalat most a régitől bérlő buszokat.

A tömegközlekedés visszaszervezésének két alapvető oka látszik kirajzolódni. Egyrészt, az önkormányzat anyagi helyzete miatt nem tudta teljesíteni a hosszú távú szerződés szerinti lízingdíjakat. Másrészt, talán nem is akarták a várost átvevő politi-

kusok teljesíteni a szerződésben foglaltakat, mert sokallták a magánbefektető várható hasznát.

A tulajdonosi változásokkal a menedzsment is kicserélődött, de abban a tekintetben nem volt változás, hogy a munkavállalók mindvégig az munkatörvénykönyv hatálya alá tartozó munkaviszonyban álltak. A munkavállalók kereseti viszonyain és az egyéb szerzett jogain nem változtatott sem a vállalat részleges privatizálása, sem visszakerülésük az új önkormányzati tulajdonú vállalatba. A szakszervezetnek semmilyen szerepe sem volt az átalakulásokban, bár a törvény szerinti tájékoztatás mindig megtörtént.

A sikertelen privatizáció miatt a forgalomba állítható buszok száma 2008 óta csökkent, ráadásul a város költségvetési helyzete miatt időközben 7 százalékkal lett kevesebb a járatok száma. Emiatt munkavállalók létszáma körülbelül 10 százalékkal lett kisebb, 2012-ben az új önkormányzati cég 460 főt foglalkoztatott. A vállalati szakszervezet alkuereje jelentékeny, a szervezettség a sofőrök között 100 százalékos. Bár utoljára 1995-ben tartottak egy kétórás figyelmeztető sztrájkot, a szakszervezet más nyomásgyakorló módszerekkel is ügyesen él. Amikor a város el akarta venni tőlük a kafenét (ahogy az minden más közalkalmazott esetében is megtette), akkor a szakszervezet egy közlekedésbiztonsági programot hirdetett, s a sofőrök

csak azokkal a buszokkal voltak hajlandók kiállni a forgalomba, amelyek mindenben tökéletesek voltak. A vállalatnak van kollektív szerződése, amelyet az éves bértárgyalásokkal minden évben megújítanak. A kollektív szerződés tartalmazza a sofőrök alapvetően szenioritásalapú bérrendszerét (amelyet a szakszervezet legfontosabb vívmányának tekint), a pótlékok százalékos arányait, valamint a túlórák mértékét és a munkaidőrendek részleteit is. Az éves béremelések általában alig haladták meg az előre jelzett inflációt, de néhány csoport számára a szakszervezet időnként jelentősebb béremelést tudott kiharcolni. Az elmúlt években a cég a bérekben igyekszik figyelembe venni a teljesítményt is. A sofőrök az alaphéren kívül kapnak beosztásuktól függően délutáni, éjszakai és hétvégi pótlékot, jutalékot az eladott jegyek után, valamint jutalmat (éves szinten), továbbá kafenét (évi 200 000 forint). Jelentős jövedelemforrás a túlóra bére és pótléka, a cég maximálisan kihasználja a dolgozónkénti éves 300 órás keretet. Mindezek ellenére a jövedelmek csak városi viszonylatban magasak. A 2012-es egykulcsos személyi jövedelemadó törvény átállást elengedő – központi előírások szerinti – bérkompenzációban (melyet az átálláson veszítő, alacsony bérű munkavállalók kaptak) a sofőrök állományának szinte egésze részesült, 2012-ben a fizikaiaknál az átlagbér 211 000 forint volt.

Az alfejezet bevezetőjében tett ígéretünkhöz híven – 3.5.1. keretes írásunkhoz kapcsolódva – visszatérünk a tömegközlekedési cégnél 2012 decemberétől kezdődő eseménysor magyarázatához. Bár a fejezet írásának időpontjában is folyamatban lévő perek miatt tartózkodunk az állásfoglalástól, az a kérdés feltehető, hogy mi változott szűk fél év alatt. Melyek azok az új körülmények, amelyek olyannyira megerősítették a munkaadó pozícióját, hogy megkísérelje a szakszervezet régóta megalapozott alkuerejét megtörni? Elégge valószínű, hogy a városvezetés helyzete politikailag és gazdaságilag konszolidálódott az országgyűlési választások óta eltelt két és fél év alatt. Nagyjából végére ért más közmű vállalatának korábbi privatizációját visszafordító akcióinak, s a politikai támogatástól korántsem függetlenül gazdasági pozíciói is egyre kedvezőbbek. Az időzítés figyelemre méltó: a kormánnyal éppen befejeződtek az adósság konszolidációjáról folyó tárgyalások, így azok 70 százalékát vállalja át a kormány – többet, mint amit a miniszterelnök konszolidációt indí-

tó bejelentése alapján várni lehetett. A városvezetés már gondolhat új buszok beszerzésére, ami végképpen megtöri majd a sofőrök alkuerejét.

Másrészt nem elhanyagolhatók azok a munkajogi változások sem, amelyek erősítik a menedzsment pozícióját. A sztrájk idejére biztosítandó elégséges szolgáltatást immár ágazati törvény szabályozza, ráadásul olyan magas szinten, hogy a cégnél kizárt jogszerű sztrájk szervezése. A lerobban buszállomány miatt – a szakszervezeti vezető szerint – a cég sokszor még normális működése során sem képes annyi buszt kiállítani, amennyi az elégséges szolgáltatási szint teljesítéséhez kellene.

Az új munkatörvénykönyve is igencsak megnehezíti a helyi szakszervezet működését, különösen a főállású („függetlenített”) vezetői pozíció fenntartását. És végül, de nem utolsósorban, a törvény a munkáltató számára megkönnyítette az elbocsátást, lényegesen enyhítette a jogellenes elbocsátás szankcióját. Sőt a törvényben most már felmondási okként is szerepel a „bizalomvesztés.”<sup>12</sup> Érdekes fejlemény, hogy az igazgató nem érte be a munkajogi lehetőségekkel, tovább lépett a „vadsztrájkoló” kriminalizálása felé, amikor feljelentést tett „közérdekű üzem működésének megzavarása” miatt, amelynek elkövetőjét a büntető törvénykönyv kettőtől hat évig terjedő szabadságvesztéssel fenyegeti.

## Összefoglalás

A nyugat-európai és magyarországi önkormányzati válságreakciók, privatizációs és kiszervezési trendek tanulmányozása során a kutató rengeteg hasonló jelenséggel találkozhat. Messzemenő következtetések levonására azonban mégsem vállalkoznánk, mert különbözők a helyi önkormányzatiság struktúrái, a helyi autonómia hagyományai és a kormányzati szintek közötti munkamegosztás. Szűkebb témánknál, a privatizációs és kiszervezési törekvéseknél maradván megállapítható, hogy a nyugati országok egy részében az új közmenedzsment (NPM) kialakításának folyamatai erősödtek fel (leginkább az Egyesült Királyságban), míg máshol ellenirányú mozgások – vagyis a visszaszervezés (*insourcing*) önkormányzati intézmény által nyújtott szolgáltatással – is jócskán megfigyelhetők, részben a helyi szereplők autonóm akciói, részben az állami-tartományi szabályozási szándék következtében. Úgy tűnik, a változások ezekben a nyugati országokban hosszabb időtávot megfigyelve meglehetősen esetlegesek. Mind az új közmenedzsment mellett kitartó Egyesült Királysághoz, mind az egyszerre ki- és visszaszervezve haladó országokhoz képest azonban igencsak különös változások történtek Magyarországon. A szisztematikus visszavétel önkormányzati kézbe, az irányítás centralizációja és a szekularizáció államilag ösztönzött visszafordítása egyik főirányhoz se sorolható, unikális fejleményeknek tűnnek.

Világosra kevés empirikus kutatás foglalkozik azzal, hogy miként hatnak a kedvezőtlen gazdasági körülmények a szociális párbeszédre. *Marchington-Kynighou* (2012) a fejlett piacgazdaság országaira szabott elméletükben két

12 Az új munkatörvénykönyv 52. paragrafusa tartalmazza a munkavállaló kötelelességeit, köztük az 1. bekezdés d) pontja fogalmazza meg „a munkakörének el látásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás” új követelményét. A törvényalkotók egyébként ezzel a korábbi bírói gyakorlatot emelték törvényi szintre. (Az utóbbi magyarázatért köszönet dr. Horváth István-nak.) Ugyanakkor a felmondás ilyen indoklását inspirálhatta a közszolgálati jogviszonyban bevezetett hasonló jogintézmény is (lásd a jelen Kézikép 3.1. alfejezetében Nacsá Beáta írását.)

szükséges alternatívát fogalmazott meg a munkavállalói részvétel alakulását illetően. Egyik végletként várható a részvétel intézményeinek marginálissá válása, mert a munkaadók/döntéshozók kevésbé érdekeltek a részvételi intézmények működtetésében. A másik pólusként a részvételi fórumok intenzív működtetése képzelhető el, mert a munkaadók/döntéshozók tudatában vannak annak, hogy felhasználhatják ezeket az intézkedéseik elfogadtatására, s végeredményben a munkavállalók részt vevő támogatására számíthatnak. A szerzők szerint a munkavállalói részvétel sorsa egyaránt függ a társadalmi környezettől és a résztvevők stratégiai döntésétől, vagyis attól, hogy a munkaadók/döntéshozók és a munkavállalók képviselői hajlandók-e kooperálni a változások elősegítése érdekében. A környezeti feltételek között említik a „kapitalizmus variációinak” immár hagyományos típusait – vagyis hova sorolható az adott ország: liberális-e vagy koordinált a piacgazdasága (*Hall-Soskice*, 2001) –, az intézményi jellemzőket és a munkáltatók és munkavállalók közötti bizalmi viszony meglétét. Bár Magyarországot nem lehet besorolni a fejlett piacgazdaságok ilyen típusai közé, a fent említett tényezők értékelése minden bizonnyal megérne egy gondolatkísérletet.

## 4. FOGLALKOZÁSI RÉSZPIACOK

### 4.1. Tanári bérek, szelekció és pályaelhagyás

VARGA JÚLIA

A tanári pálya választása nem egyszeri döntés eredménye, hanem döntések sorozatáé: a pedagógusképzés választása, a pedagóguspályán történő elhelyezkedés a végzést követően (vagy esetleg később), a pályán maradásra vagy a pálya elhagyására vonatkozó döntés – mind-mind elemei e döntési sorozatnak. A tanárok összetételét végül az határozza meg, hogy e döntési pályán milyen (ön)szelekciós hatások érvényesülnek. Fontos szakpolitikai kérdés, hogy a keresetek mennyiben befolyásolják e döntéseket, hogy béremeléssel csökkenthető-e és mely tanári csoportok esetében a pályaelhagyás, hogy miként hat egy *általános* béremelés ezekre a döntésekre. Mivel a tanárok a közfoglalkoztatottak jelentős hányadát teszik ki, a folyó közoktatási ráfordításoknak pedig csaknem 80 százalékát a bérköltségek adják, ezért a kérdés költségvetési szempontból is figyelmet érdemel. Ebben az alfejezetben azt a kérdést vizsgáljuk, hogy miként hatnak a tanári keresetek a pedagógusok összetételére, közelebbről: miként befolyásolta a 2002. évi közalkalmazotti béremelés a tanárok különböző csoportjainak pályaelhagyási döntését.

A nemzetközi irodalom megerősíti azt az előzetes várakozásunkat, hogy a tanárok kereseti helyzete hatással van arra, hogy kik választják a tanári pályát (például *Dolton*, 1990, *Chevalier és szerzőtársai*, 2002, *Wolter–Denzler*, 2003). Magyarországra vonatkozóan *Varga* (2007) azt találta, hogy a tanárképzés választásakor és a diploma megszerzését követően a tanári pályára lépés eldöntésében meghatározó szerepe van annak, hogy mennyit keresnek a pedagógusok a többi diplomához képest, valamint hogy negatív önszelekciós hatás figyelhető meg a tanárok kiválasztódási folyamatának minden egyes pontján: a pedagógusképzésre jelentkezéskor, a tanulmányok befejezését követő elhelyezkedéskor, majd a pályakezdet utáni néhány évben is. Azok jelentkeznek főiskolai szintű pedagógusképzésre, akiknek rosszabbak a képességei. A diplomát szerzettek közül nagyobb valószínűséggel a kevésbé jó képességűek helyezkednek el tanári pályán, és nagyobb valószínűséggel találjuk őket tanári állásban a végzést követő öt-hat évvel is.

A tanárok pályaelhagyását vizsgáló kutatások ugyanakkor nem egyértelműek abban a kérdésben, hogy valóban a jobb kereseti lehetőségekért hagyják abba a tanítást a tanárok. A tanulmányok egy része kimutatta, hogy a tanári pályaelhagyás és a tanárok relatív kereseti helyzete között kapcsolat van.



*Murnane–Olsen* (1989) eredményei szerint a magasabb bér növeli a tanári pályán eltöltött időt. Hasonló eredményekről számolt be *Podgursky és szerzőtársai* (2004), *Imazeki* (2005), *Krieg* (2006), *Ondrich és szerzőtársai* (2008), *Dolton–van der Klaauw* (1995) és (1999), valamint *Chevalier és szerzőtársai* (2002). Más munkák viszont arra az eredményre jutottak, hogy a pályaelhagyó tanárok kisebb része keres csak többet, mint korábban. *Scafidi és szerzőtársai* (2006), *Frijters és szerzőtársai* (2004) és *Vandenberghe* (2000) eredményei szerint a pályaelhagyó tanárok jelentős része kilép a munkaerőpiacról, vagy a közsférában helyezkedik el a korábbinál alacsonyabb bérért. A pályaelhagyási döntéseket a munkakörülmények legalább olyan mértékben befolyásolják, mint a relatív keresetek (*Hanushek és szerzőtársai*, 2001). *Stinebrickner* (1998) a házasságnak és gyerekvállalásnak találta meghatározó szerepét e döntésekben. *Gilpin* (2011) a különböző gyakorlati idejű tanárok döntéseit külön vizsgálva, arra az eredményre jutott, hogy a tanári és nem tanári pályán elérhető bérek különbsége csak a pályájuk elején lévő, hat évnél rövidebb gyakorlati idejű pedagógusok döntését befolyásolja, a munkakörülmények viszont nemcsak a pályakezdő, hanem az idősebb, hosszabb gyakorlati időt szerzett tanárok pályaelhagyására is hatással vannak.

Ez az alfejezet arra a kutatásra támaszkodik (*Varga*, 2013), amely nagymintás adatállományon azt vizsgálta, hogy számítanak-e Magyarországon a keresetek a tanárok pályaelhagyási döntésében, megfigyelhetők-e különbségek a tanárok életkori csoportjai között a kereseti hatás tekintetében, valamint azt, hogy a 2002. évi közalkalmazotti béremelés a pályaelhagyási hatása különbözött-e tanári csoportonként.

### Adatok

Az elemzéshez az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, a Foglalkoztatási Hivatal és a Magyar Államkincstár összekapcsolt és tisztított adminisztratív adatbázisából<sup>1</sup> FEOR-kódok alapján leválogattuk azon személyek adatait, akik 2002 januárja és 2008 decembere között legalább egy hónapig tanárként dolgoztak. Nem minden pedagógusként foglalkoztatott személy került be a mintába, hanem csak azok, akik közvetlen tanítást végző pedagógusi munkakörökben dolgoztak.<sup>2</sup> Összesen 57 546 személyről volt megfigyelésünk, ez a 2002–2008 között tanítást végző összes pedagógusok állományának 51–52 százaléka. Az adatbázisból nyolc évre vonatkozóan, havi bontásban követhető a megfigyelt személyek munkaerő-piaci státuszának, foglalkozásának alakulása, emellett ismerjük az egyének néhány demográfiai jellemzőjét: nemét, életkorát, tartózkodási helyének régióját, az egyének ellátásra és jogviszonyra vonatkozó információkat, a foglalkozások FEOR-kódját és az ezekhez kapcsolható jövedelmet. Az eseményeket 84 hónapig tudtuk megfigyelni azokra az egyénekre, akik 2002 januárja és 2008 decembere között mindvégig bent voltak a mintában.

1 Az állomány mintája a megfigyelt időszak kezdetén (2002-ben) a 15–74 éves népesség fele. Az adatbázis 2002–2008 között követi a mintába bekerültek életpályáját.

2 Középfokú tanár, oktató, középfokú oktatási intézmény szakoktató, egyéb középfokú tanintézeti oktató, általános iskolai tanár, tanító, egyéb alacsonyabb fokú tanintézeti oktató.



## Módszerek

A tanári pályaelhagyás meghatározóit és a 2002. évi közalkalmazotti béremelés hatását időtartammodellekkel vizsgáltuk, amelyek annak a feltételes valószínűségét írják le, hogy valaki elhagyja a tanári pályát, feltéve, hogy a vizsgált hónapot megelőzően még tanárként dolgozott.

Először két kimenetelt megkülönböztetve (tanárként dolgozik/nem dolgozik tanárként) *Cox-féle arányos hazardfüggvényeket* becsültünk.<sup>3</sup> A Cox-modellben a hazard a következőképpen adódik:

$$\lambda[t, x(t)] = \lambda_0(t)e^{x(t)B(t)},$$

ahol  $\lambda_0$  a referencia hazard  $t$  az idő,  $x$  az egyén jellemzőit írja le. A modell az időben változó változókat is megenged  $x(t)$ , az időtől függő hatásokat is kezelni tudja, ahol a paraméterek az idő parametrikus függvényei  $B(t)$ .

A tanári pályát elhagyók egy jelentős része nem helyezkedik el másik állásban, hanem önként vagy nem önként nem foglalkoztatott státusba kerül: inaktív lesz, gyesre, gyedre megy, nyugdíjba vonul, vagy munkanélküli lesz stb. Mivel e döntések meghatározói különbözhetnek a más pályán való elhelyezkedés motívumaitól, ezért a tanárok pályaelhagyását úgy is elemeztük, hogy megkülönböztettük azokat, akik nem tanárként dolgoznak (*NT*), és azokat, akik nem foglalkoztatott státusba, inaktív vagy munkanélküli-státusba kerülnek (*NF*) a tanári pálya elhagyása után. Ehhez *versengő kockázatok modelleket* (*competing risk model*) használtunk (*Fine–Gray, 1999*). Versengő kockázatról akkor beszélhetünk, ha a tanárként dolgozók két vagy több egymást kölcsönösen kizáró kockázatnak vannak kitéve, és ezek egyikének bekövetkezése megakadályozza a többi bekövetkeztét, esetünkben az egyén vagy nem tanári állásba megy, vagy valamilyen inaktív vagy munkanélküli-státusba kerül. A versengő kockázati modell külön szubhazardokat becsül e kétféle eseményre:  $\lambda_{NT(t)}$  és  $\lambda_{NF(t)}$ . A tanári pálya elhagyásának teljes hazardja ezek összege. Az elemzéshez mindenkit az inaktív státusúak közé soroltunk, aki gyeset vagy gyedet kapott a vizsgált hónapban, függetlenül attól, hogy a jelentett munkaerő-piaci státusa mi volt.

Az egyszeri, nagymértékű közalkalmazotti béremelés hatását egyrészt olyan modellekkel vizsgáltuk, amelyekben a magyarázó változók között olyan kétértékű változók is szerepeltek, amelyek azt mutatják, hogy az adott hónap melyik naptári évben volt, a 2002. évet referenciakategóriának tekintve. Másrészt mivel a Cox-modell lehetőséget ad arra, hogy az adatokat eseményekre (epizódokra) bontsuk, és megvizsgáljuk, hogy az egyes események során különbözik-e a magyarázó változók hatása, ezzel a módszerrel is vizsgáltuk a béremelés hatását. Mivel a közalkalmazotti béremelés 2002 szeptemberében lépett életbe, a megfigyelt januári–augusztusi adatok a béremelés előtti helyzetet írják le, ezért a megfigyeléseket két epizódra bontottuk, és megvizsgáltuk, hogy különbözött-e 2002 szeptembere előtt és után egyes jellemzők hatása a tanári pálya elhagyásának valószínűségére.

3 A Cox-modellben a referenciahazard nem parametrizált, a modellnek a túlélési idő eloszlásával kapcsolatban nincsenek előfeltételei, a hazard a független változók értékével arányosan nő, és nem függ az időtől, de időfüggő független változókat is be tudunk vonni az elemzésbe. A Cox-modell kezeli a cenzorált adatokat. Tehát egyrészt azt, hogy azokról, akik az első megfigyeléskor tanári státusban vannak, nem tudjuk, hogy mióta dolgoznak tanárként. Másrészt azt a problémát, hogy ha a követési ideje alatt a megfigyelt személyek esetében nem következik be a vizsgált esemény (vagyis, ha a megfigyelési időszak végén 2008 decemberében az egyén még tanárként dolgozott), akkor nem lehet pontosan megmondani, hogy mennyi az eseménymentes túlélés ideje, csak annyit lehet állítani, hogy több mint a vizsgálatbeli követési ideje.

A modellek magyarázó változói között az egyén neme, a teljes mintát felhasználó becslésekben a korcsoportot jelző kétértékű változók, a tartózkodási hely régiója szerepelt. A régiós hatások többféle hatást tükrözhetnek, egyrészt a helyi munkaerő-piaci lehetőségek különbségét, másrészt a munkahelyi környezet, az iskolák közötti különbségek hatását is, például az eltérő tanulói összetételt vagy egyéb hatásokat. A modellekben magyarázó változóként szerepelt még az, hogy az egyén dolgozott-e alapfokú vagy középfokú oktatásban tanárként. A keresetek hatását az egyén saját jövedelmének 2002. januári reálértéken vett értékével (annak logaritmusával) vizsgáltuk.<sup>4</sup>

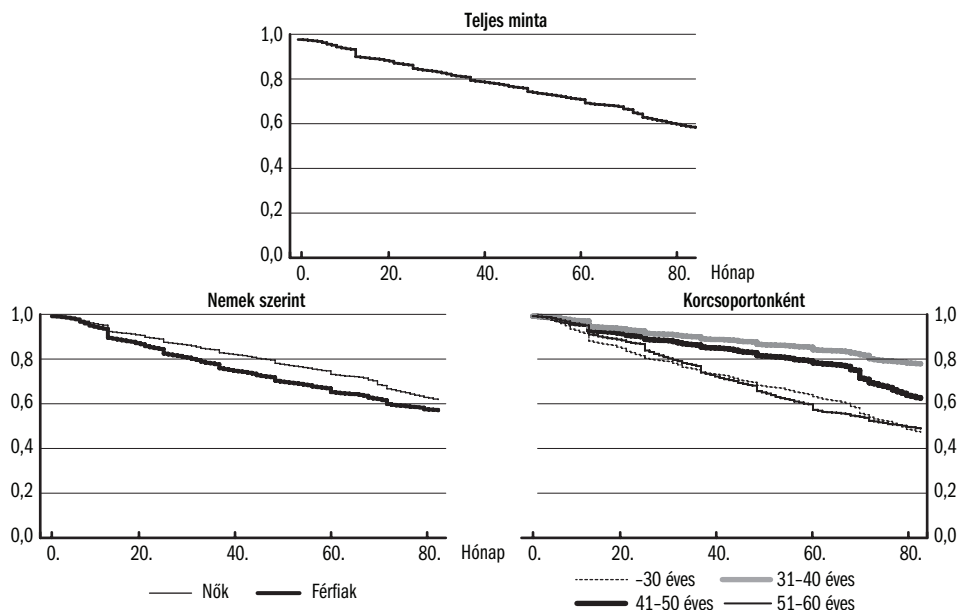
A munkaerő-piaci lehetőségek hatásának vizsgálatára még magyarázó változóként szerepelt az egyén tartózkodási régiója szerinti havi bontású munkanélküliségi ráta. Végül, valamennyi modellben egy kétértékű változó jelölte a vizsgált hónapok közül a szeptembereket. Mivel szeptemberben kezdődik a tanév, és előtte nyári szünet van az iskolákban, ezért érdemes lehet a pályaelhagyási döntést inkább szeptemberre időzíteni, mert így a hosszabb nyári szünet előnye még kihasználható.

<sup>4</sup> A kutatás során további három specifikációt vizsgáltunk: az egyénnek az azonos régióban, azonos végzettségi szintű, azonos neműek és életkorúak átlagos keresetéhez mért relatív keresetével és az egyénnek az adott régióban, azonos végzettségi szintű, azonos nemű és életkorú átlagos tanári keresetéknek arányában mért relatív keresetével. Ezen specifikációk ismertetését lásd Varga (2013).  
<sup>5</sup> A függvény a cenzorált eseteket nem tekinti kilépőknek.

### Tanári pályaelhagyás

A 4.1.1. ábra a Kaplan–Meier-féle empirikus túlélési függvényeket ábrázolja nemenként és korcsoportonként.<sup>5</sup> A görbék azt mutatják be, hogy egy-egy hónapban a kiinduló időpontban tanárként dolgozók mekkora hányada dolgozik még tanárként.

4.1.1. ábra: Kaplan–Meier-féle empirikus túlélési függvények (tanári állásban marad) nemenként és korcsoportok szerint



Az együttes görbe azt mutatja, hogy 2002 és 2008 között a pályaelhagyás elég egyenletes volt. A férfiak és nők görbéi 2002. január és 2002. szeptember között együtt haladtak, majd a férfiak kiáramlása felgyorsult a nőkhez képest az időszak végéig. Korcsoportonként jelentős különbségeket látunk 2002 szeptembere után. A 30 évnél fiatalabb, pályakezdő tanároknak és az 51–60 éves tanároknak csak fele marad tanár 2008 decemberéig. A legnagyobb túlélést a 41–51 éves tanárok között figyelhetjük meg. 2008 januárjáig alig valamivel volt nagyobb a kiáramlás a 31–40 éves tanárok, mint az idősebbek között, ezt követően viszont felgyorsult körükben a kiáramlás. A legkisebb túlélést a legfiatalabb tanárok között látjuk az időszak végén.

### Mennyit keresnek a pályaelhagyók?

A 4.1.1. táblázat a tanári pályán maradók és a pályaelhagyók pályaelhagyás utáni átlagos havi reáljövedelmét mutatja 2002. januári értéken a pályaelhagyást követő első hónapban. Az *összes pályaelhagyó* átlagos havi jövedelme alacsonyabb a pályaelhagyás után, mint a pályán maradóké, mivel a pályaelhagyók egy jelentős része kerül inaktív státusba vagy gyes-re/gyed-re, és az ő pályaelhagyás utáni jövedelmük lehúzza az átlagot, de azok a volt tanárok, akik aktívak maradnak, és más foglalkozásban helyezkednek el, átlagosan többet keresnek a pályán maradóknál.

4.1.1. táblázat: Havi reáljövedelem pályaelhagyás szerint  
(forint, 2002. januári értéken)

	Teljes minta	–30 éves	31–40 éves	41–50 éves	51–60 éves	61– éves
Tanári pályán marad	149 818	106 531	130 229	169 783	192 820	159 807
Pályaelhagyó (pályaelhagyás után)	123 480	84 294	104 286	151 043	172 909	107 529
Pályaelhagyó, dolgozik nem tanárként (pályaelhagyás után)	152 031	113 220	138 516	170 804	181 320	104 384
Gyesen, gyeden van	47 348	47 030	46 858	37 013	–	–
Egyéb inaktív	48 977	49 931	46 900	39 003	39 4712	43 890

Korcsoportonként vizsgálva a különbségeket, azt látjuk, hogy a pályakezdő, 30 évesnél fiatalabb és a 31–40 éves pályaelhagyó, máshol dolgozó volt tanárok többet keresnek, mint azok, akik tanárok maradnak. A kereseti különbség nem nagyon magas: 6–7 százalék. Az idősebb pályaelhagyók esetében már nem mutatkozik átlagosan kereseti hozam a pályaelhagyást követően. A 40–50 év közötti pályaelhagyó tanárok és a pályán maradók keresete között átlagosan nincs különbség, az 50 évnél idősebb, máshol elhelyezkedő tanárok pedig kevesebbet keresnek, mint akik nem hagyják el a pályát.

### A keresetek hatása és a közalkalmazotti béremelés hatása

2002 szeptemberében a közalkalmazottak alapbérét egységesen 50 százalékkal emelték, ez a tanárok esetében azt jelentette, hogy átlagosan 20,5 százalékkal növekedett reálkeresetük. A rákövetkező években viszont a tanári keresetek emelkedése lelassult vagy megállt, és a tanárok relatív kereseti helyzete ismét romlani kezdett (lásd A tanárok bérei a közszférában című 4.1.1. keretes írást).

A 4.1.2. táblázat az epizódokra bontott, kétkimenetes Cox-modell eredményeit foglalja össze, s a kapott kockázati arányokat mutatja. A táblázat első része az alapmodellt mutatja be, a második része pedig azt, hogy az egyes korcsoportokhoz tartozók, a középfokú oktatásban tanítók és a férfiak pályaelhagyási valószínűsége különbözött-e a béremelés előtt és után, vagyis a megfigyelések első nyolc hónapjában (amely a béremelés előtti helyzetet mutatja) és a további hónapokban (a béremelés után). A házádráta egynél nagyobb értéke mellett a pályaelhagyás valószínűsége nő, az egynél kisebb érték mellett pedig csökken.<sup>6</sup> A táblázat második része, az epizódokra bontott eredményeket mutatja: azt, hogy különbözött-e és milyen mértékben a tanárok egyes jellemzők szerinti pályaelhagyási valószínűsége.

4.1.2. táblázat: Kétkimenetes házárdmodell becslései  
(elhagyja-e a tanári pályát igen/nem)

	Hazádráta
<b>Alapmodell</b>	
Nem (férfi)	1,142***
Középfokon tanít	1,043*
Havi munkanélküliségi ráta a régióban	0,926***
A reáljövedelem logaritmus	0,693***
Szeptember	0,096***
-30 éves	2,282***
31-40 éves	1,599***
51-60 éves	3,373***
61- éves	12,438***
<b>Epizódokra bontva (időben változó változók interakcióban <math>t &lt; 9</math>-cel)</b>	
Nem (férfi)	1,219**
Középfokon tanít	1,219**
-30 éves	1,255***
31-40 éves	n. sz.
51-60 éves	0,433***

\*\*\* 1 százalékos, \*\* 5 százalékos, \* 10 százalékos szinten szignifikáns, n. sz.: nem szignifikáns.

Egyéb kontrollváltozók: régiók. Referenciakategória: nő, általános iskolában tanít, dél-dunántúli régió, nem szeptember, 41-50 éves.

<sup>6</sup> Az alapmodellben a férfiak házádrátája például 1,142, ami azt mutatja, hogy a férfiak 14,2 százalékkal nagyobb valószínűséggel hagyják el a tanári pályát, mint a nők. A régiós munkanélküliségi ráta 1 százalékpontos növekedése a teljes mintában a pályaelhagyás valószínűségét 7,4 százalékkal csökkenteti (házádráta = 0,926).

Az alapmodellből látjuk, hogy minél kisebb egy pedagógus keresete, annál nagyobb valószínűséggel lesz pályaelhagyó, hogy a 30 évnél fiatalabb tanárok több mint kétszer akkora valószínűséggel lesznek pályaelhagyók, mint a 41-50

évesek, akik a többi korcsoporthoz viszonyítva a legnagyobb valószínűséggel maradnak a pályán. Az 51–60 éves és a 60 év feletti tanárok nagyobb pályaelhagyási valószínűségét értelemszerűen a nyugdíjba vonulás magyarázza.

Az epizódokra bontott eredmények pedig azt mutatják, hogy a férfiak pályaelhagyási valószínűsége 21,9 százalékkal nagyobb volt a béremelést követő időszakban, mint azt megelőzően, hogy a középfokon tanító pedagógusok is 21,9 százalékkal nagyobb valószínűséggel hagyták el a pályát a béremelés után, mint előtte. A 31–40 évesek pályaelhagyási valószínűsége nem különbözik az első nyolc és az azt követő hónapokban. A pályakezdő tanárok viszont 25,5 százalékkal nagyobb valószínűséggel kerültek ki a pályáról 2002 szeptemberét követően, mint korábban a 41–50 éves tanárokhoz képest. Az idősebb, 51–60 éves tanárok pályaelhagyási valószínűsége viszont 56 százalékkal csökkent a béremelés után.

A 4.1.3. táblázatban azoknak a versengő kockázati modelleknek az eredményeit foglaltuk össze, amelyekben korcsoportonként vizsgáltuk a keresetek és a 2002. évi béremelés hatását oly módon, hogy olyan kétértékű változókat vontunk be az elemzésbe, amelyek azt jelzik, hogy az adott hónap melyik évben van (referenciakategóriaként 2002-t választva). A versengő kockázati modellekben meg tudjuk különböztetni a bérek hatását a nem foglalkoztatott státusba kerülés valószínűségére és a más pályán való elhelyezkedés valószínűségére.

**4.1.3. táblázat: A közalkalmazotti béremelés hatásának vizsgálata versengő kockázati modellekkel (szubhazárd ráták, kockázatok: nem tanárként dolgozik/inaktív státusba kerül [gyes, gyeddel együtt] vagy munkanélküli lesz)**

	–30 éves		31–40 éves		41–50 éves		51–60 éves	
	nem tanárként dolgozik	inaktív, munkanélküli	nem tanárként dolgozik	inaktív, munkanélküli	nem tanárként dolgozik	inaktív, munkanélküli	nem tanárként dolgozik	inaktív, munkanélküli
Nem	1,511***	0,700***	2,031***	0,397***	1,707***	n. sz.	1,241***	0,734***
A reáljövedelem logaritmus	0,745***	0,670***	0,847***	0,660***	0,597***	0,464***	0,773***	0,788***
2003	0,777**	n. sz.	0,760**	n. sz.	0,561***	1,674***	0,920	0,864
2004	n. sz.	2,355***	n. sz.	n. sz.	0,594***	1,769***	0,711***	0,682***
2005	n. sz.	3,739***	n. sz.	1,736***	0,591***	2,171***	0,676***	0,595***
2006	n. sz.	3,581***	n. sz.	1,884***	0,728**	2,256***	0,681***	0,234***
2007	1,667***	7,157***	1,518***	6,791***	n. sz.	5,271***	n. sz.	0,182***
2008	1,392***	8,258***		10,060***	n. sz.	4,532***	n. sz.	0,229***

\*\*\* 1 százalékos, \*\* 5 százalékos, \* 10 százalékos szinten szignifikáns; n. sz.: nem szignifikáns.

Egyéb kontrollváltozók a modellben: középfokon tanít, régió, havi munkanélküliségi ráta a régióban, szeptember, referenciakategória: nő, általános iskolában tanít, dél-dunántúli régió, nem szeptember, 41–40 éves (a teljes mintát használó modellben).

Az alacsony jövedelem valamennyi korcsoportban növeli a más pályán történő elhelyezkedés vagy a nem foglalkoztatott státusba kerülés valószínűségét.

A közalkalmazotti béremelés hatását vizsgálva, azt látjuk, hogy a fiatal (30 évesnél fiatalabb pályakezdő) és a 31–40 éves tanárok 2003-ban kisebb valószínűséggel helyezkedtek el más pályán, mint 2002-ben. 2004 után viszont már nem látunk különbséget a más pályára lépés valószínűségében 2002-höz képest. 2007-től pedig a fiatal tanárok már jóval nagyobb valószínűséggel mennek el más pályára, mint 2002-ben. Mindkét fiatal korcsoportban növekedett a nem foglalkoztatott státusba kerülés valószínűsége 2004-től kezdődően a béremelés előtti helyzethez viszonyítva. A pályakezdő tanárok 2004-ben kétszer, 2008-ban pedig már több mint nyolcszor akkora valószínűséggel kerültek nem foglalkoztatott státusba, mint 2002-ben, a 31–40 évesek esetében 2008-ban már tízszer akkora különbséget látunk 2002-höz viszonyítva.

Az idősebb tanárok körében a béremelés hatása hosszabb ideig érvényesült, tovább csökkentette a más pályán történő elhelyezkedés valószínűségét, és a hatás erősebbnek is mutatkozott. A 41–50 éves és 51–60 éves tanárok is kisebb valószínűséggel mentek el más pályára 2006-ig, mint 2002-ben. A hatás a 41–50 évesek esetében volt a legerősebb, ők 40–45 százalékkal kisebb valószínűséggel helyezkedtek el máshol, mint 2002-ben. Körükben 2003-tól kezdődően növekedett a nem foglalkoztatott státusba kerülés valószínűsége, míg az 51–60 éves tanárok jóval kisebb valószínűséggel kerültek nem foglalkoztatott státusba a későbbi években, mint 2002-ben.

A béremelés tehát mindössze egy évig csökkentette annak valószínűségét, hogy a fiatal pedagógusok más pályán helyezkednek el, az idősebb tanárok esetében hosszabb ideig tartott a hatás. A fiatal tanárok a béremelést követő néhány évvel már nagyobb valószínűséggel mentek el a pályáról akár más állásba, akár egyéb, nem foglalkoztatott státusba: gyesre, gyedre, inaktív státusba. Az idősebb, 51–60 éves tanárok viszont a béremelés hatására nemcsak kevésbé helyezkedtek el más pályán, hanem kisebb valószínűséggel kerültek nem foglalkoztatott státusba is, vagyis a béremelés ezt a csoportot tartotta a pályán.

### **Hová mennek a pályaelhagyók?**

Ahhoz, hogy teljes képet nyerjünk a tanárok pályaelhagyásának mozgatóiról érdemes azt is összefoglalni, hogy milyen állásokba mennek a pályaelhagyó, más állásban elhelyezkedő pedagógusok. A nemzetközi irodalom tanulságai szerint a tanári pályát elhagyók egy nagy része továbbra is az oktatási szektorban helyezkedik el nem tanári állásban, például intézményvezetőként, a pedagógiai szakszolgálatban vagy egyéb oktatási állásban. Az adatállományban a FEOR-kódok alapján azonosítani tudtuk az új állás szektorát és foglalkozási csoportját. A 4.1.4. táblázat azt mutatja be korcsoportonként, hogy az oktatási szektorban vagy más szektorokban helyezkednek-e a tanítást elhagyó pedagógusok, a 4.1.5. táblázat pedig a más pályákon elhelyezkedő tanárok új foglalkozás szerinti megoszlását mutatja foglalkozási csoportonként.



**4.1.4. táblázat: A pályaelhagyó, egyéb állásba kerülő tanárok megoszlása az új állás szektora szerint (százalék)**

	Teljes minta	-30 éves	31-40 éves	41-50 éves	51-60 éves
Nem oktatási állás	51,77	70,57	51,24	37,52	39,89
Oktatásban, nem tanári állás	48,23	29,43	48,76	62,48	60,11
Együtt	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

**4.1.5. táblázat: A nem oktatási szektorba kerülő pályaelhagyó tanárok megoszlása az új állás foglalkozása szerint (százalék)**

	Teljes minta	-30 éves	31-40 éves	41-50 éves	51-60 éves
Vezető foglalkozások	33,1	11,6	32,0	50,6	47,9
Felsőfokú foglalkozások	29,7	31,9	32,3	25,5	28,6
Ügyintéző, irodai jellegű foglalkozások	29,9	43,9	25,4	15,8	17,1
Szolgáltatás, pénztáros, eladó,	3,9	7,9	5,5	3,7	1,1
Egyéb fizikai foglalkozások	3,4	4,7	4,8	4,4	5,3
Együtt	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Látjuk, hogy a tanítást elhagyó pedagógusok jelentős része az oktatási szektorban dolgozik tovább Magyarországon is. Az összes más pályán elhelyezkedő tanár alig több, mint a fele, 52 százaléka helyezkedik el az oktatási szektoron kívül, de korcsoportonként jelentős különbségeket látunk. A pályakezdekők között azoknak, akik elmennek a pályáról, több mint 70 százalék elhagyja az oktatási szektort is, a 31–40 éves pályaelhagyó tanárok valamivel több, mint fele helyezkedik el más szektorban, az idősebb tanárok több mint 60 százaléka viszont az oktatási szektorban marad, vagyis körükben jóval kisebb a valódi pályaelhagyó. A közvetlen tanítást végző munkakörökből nagyobb részt azért kerülnek ki, mert vezetői vagy egyéb oktatási állásba kerülve – részben vagy egészben – felhagynak az aktív tanítással. A 41 évesnél idősebb, pályaelhagyó tanároknak csak valamivel több mint harmada helyezkedik el az oktatási szektoron kívül.

A pályaelhagyó tanárok új foglalkozások szerinti megoszlása azt mutatja, hogy a pályájuk elején lévő tanárok – a magasabb kereset reményében – nemcsak más felsőfokú foglalkozásokban helyezkednek el, hanem egyéb foglalkozásokban is. A 30 évesnél fiatalabbak 44 százaléka ügyintéző, irodai jellegű foglalkozást választ, és csaknem 8 százalékuk szolgáltatási, eladói, pénztárosi állást. A 30–40 éves tanárok zöme már vezetői vagy felsőfokú munkakörben helyezkedik el más szakmában, de negyedük ügyintéző, irodai jellegű alkalmazott lesz. A szolgáltatási foglalkozásokban elhelyezkedők aránya ebben a korcsoport 5 százalék. A 41 évesnél idősebb, tanítást elhagyó tanárok fele vezető állásba megy, negyedük helyezkedik el egyéb felsőfokú foglalkozásban és 16–17 százalékuk dolgozik tovább ügyintézői, irodai jellegű foglalkozásokban. Az egyéb fizikai foglalkozásokban elhelyezkedők aránya valamennyi korcsoportban 5 százalék körüli.



## Összefoglalás

Az alfejezet azt vizsgálta, hogy milyen szerepet játszik a pedagógusok pályaelhagyási döntésében a kereset. Az eredmények azt mutatják, hogy az alacsony saját jövedelem minden korcsoportban növeli annak valószínűségét, hogy a tanár más állást keres, vagy nem foglalkoztatott státusba kerül, de a hatás a fiatal korcsoportoknál erősebb. A pályaelhagyó, fiatal tanárok többsége elhagyja az oktatási szektort, és máshol helyezkedik el. A legstabilabban a 41–50 éves pedagógusok maradnak a pályán, az összes többi korcsoporthoz tartozó tanárok nagyobb valószínűséggel kerülnek más állásba vagy nem foglalkoztatott státusba. A 2002. évi közalkalmazotti béremelés hatásáról azt találtuk, hogy a közalkalmazotti béremelés átmenetileg a pályán tartotta a fiatal tanárokat, de a hatás egy-két év alatt eltűnt, ahogy a tanárok relatív keresete ismét romlani kezdett. A pályakezdők és 31–40 évesek pályaelhagyási valószínűsége nem különbözött a béremelés előtt és után, de az idősebb tanárok 2002 szeptemberét követően kisebb valószínűséggel kerültek ki a pályáról. 2013-tól a tanári életpálya modell bevezetésével a pedagógusok bértábla szerint meghatározott alapbére – a bértábla bizonyos szegmenseiben – emelkedett. Ezzel egyidejűleg azonban számos korábbi pótlékot, túlmunkadíjat eltörölt az újabb szabályozás, így nem állapíthatjuk meg, hogy összességében emelkedett, vagy csökkent-e a pedagógusok teljes keresete, vagy, hogy a pedagógusok egyes csoportjainak hogyan változott a relatív kereseti helyzete. A 2013. évi és a későbbi évekre vonatkozó mikroadatok rendelkezésre állása esetén majd jobban meg tudjuk ítélni, hogy az új szabályozásnak milyen hatása van a pedagógusok relatív kereseti helyzetére és ezzel a tanári pálya vonzónak tételére.

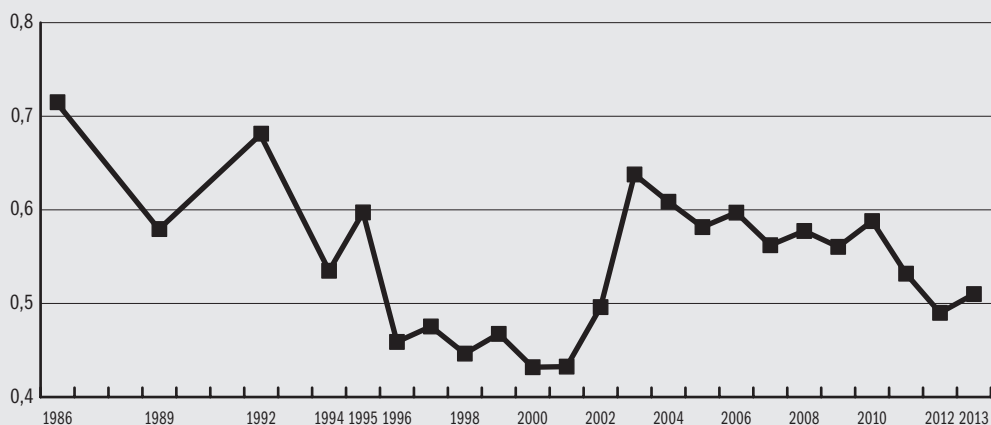
### 4.1.1. A tanárok bérei a közsférában, 1986–2013

VARGA JÚLIA

A rendszerváltozást megelőzően a pedagógusok átlagos keresete az egyéb diplomások kereseténél valamivel több, mint 70 százaléka volt, majd 1989 után a tanárok relatív helyzete zuhanásszerűen romlani kezdett, amit átmenetileg egy-egy évben (1992-ben, 1995-ben) enyhített béremelés. A mélyponton, 1999–2000-ben a tanárok keresete alig haladta meg az egyéb diplomások kereseténél 40 százalékát. A 2001., majd a 2002. évi béremelést követően a pedagógusok egyéb diplomásokhoz mért kereseti hátránya átlagosan az 1989-es szintre javult, majd azt követően ismét évről évre romlott. 2012-ben a tanárok az átlagos diplomás bérek 49, 2013-ban pedig 51 százalékát keresték (*K4.1.1. ábra*).

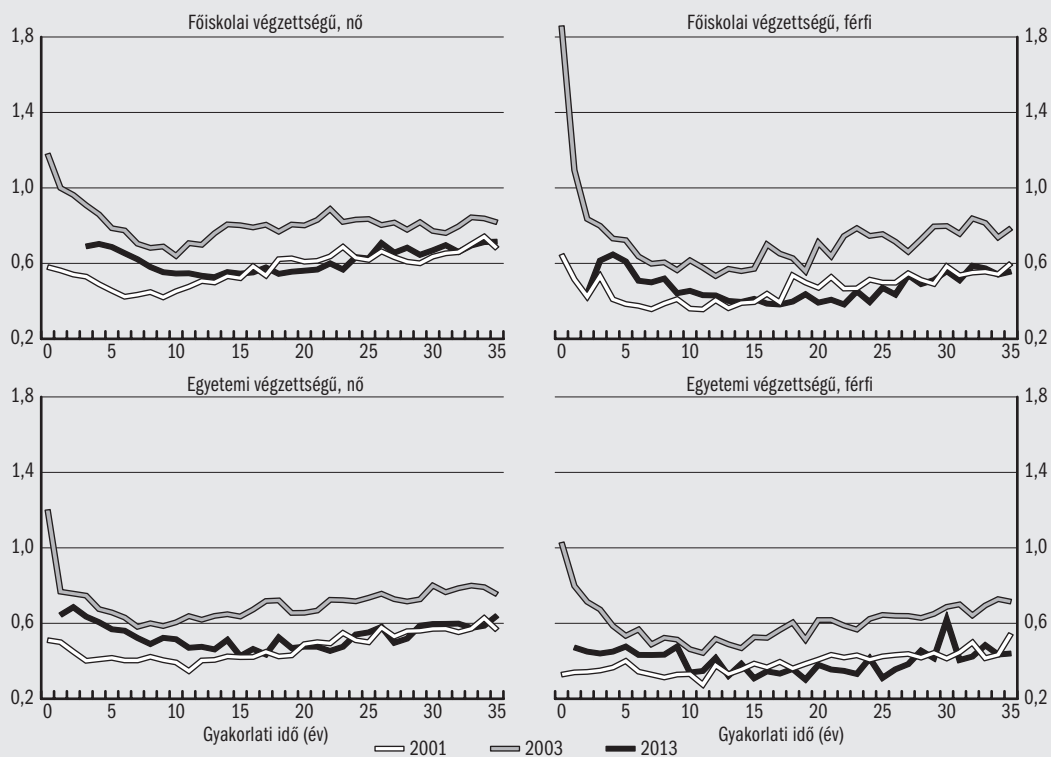
A tanárok kereseti hátránya nagy különbségeket mutat végzettségi szint, gyakorlati idő és nemek szerint az azonos végzettségi szintű, nemű és gyakorlati idejű egyéb diplomásokhoz képest (*K4.1.2. ábra*). A férfiak kereseti hátránya nagyobb, mint a nőké, az egyetemi végzettségűeké nagyobb, mint a főiskolai végzettségűeké. Gyakorlati idő szerint vizsgálva különbségeket, azt látjuk, hogy a tanárok relatív kereseti profilja *U* alakú: a legfiatalabbak és a legidősebbek kereseti lemaradása jóval kisebb, mint a 10–15 éve a pályán levőké, a pálya első 10–15 évében évről évre növekszik a lemaradás, mivel az egyéb foglalkozásokban, a versenyszférában a pályára lépést követően gyorsan növekednek a bérek, míg a közalkalmazotti és tanári bérskála

**K4.1.1. ábra: A szakképzett pedagógusok keresete a felsőfokú végzettségű, egyéb foglalkozásokban dolgozók keresetének arányában, 1986–2013**



Forrás: Az NFSZ Bértarifa-felvétel adatai alapján.

**K4.1.2. ábra: A közoktatásban foglalkoztatott szakképzett pedagógusok keresete az azonos végzettségi szintű egyéb foglalkozásokban dolgozók keresetének arányában a gyakorlati idő szerint, 2001, 2003, 2013**



Forrás: Az NFSZ Bértarifa-felvétel adatai alapján.

egyenletes és lassú növekedést ír elő. A kereseti hátrányok növekvő lemaradását a pálya elején a 2002-es közalkalmazotti béremelés sem korrigálta, mivel a béremelés egységes volt, csak enyhítette azt (lásd Köllő János írását a jelen *Közelkép* 1. fejezetében). 2013-ban valamivel kisebb mértékben növekszik a lemaradás a pálya elején, mint 2003-ban, de továbbra is évről évre rosszabb helyzetbe kerülnek a pályán maradó tanárok az egyéb diplomásokhoz képest pályájuk első 10–15 évében.

Az egyéb diplomásokhoz viszonyítva nemzetközi összehasonlításban is keveset keresnek a magyar pedagógusok. A 15 év gyakorlati idejű tanárok besorolás szerinti bére 2011-ben (erre az évre állnak

rendelkezésre az utolsó, nemzetközi, összehasonlítható adatok) valamennyi oktatási fokozaton jóval kisebb volt az egyéb diplomásokhoz viszonyítva, mint az EU- vagy OECD-országok átlagában (*K4.1.3. ábra*).

Az egyéb diplomásokhoz viszonyítva nemzetközi összehasonlításban is keveset keresnek a magyar pedagógusok. A 15 év gyakorlati idejű tanárok besorolás szerinti bére 2011-ben (erre az évre állnak rendelkezésre az utolsó, nemzetközi, összehasonlítható adatok) valamennyi oktatási fokozaton jóval kisebb volt az egyéb diplomásokhoz viszonyítva, mint az EU- vagy OECD-országok átlagában.

**K4.1.3. ábra: A 15 év gyakorlati idejű tanárok bére a 25–64 éves, teljes munkaidőben dolgozó felsőfokú végzettségűek keresetének arányában, 2011\***



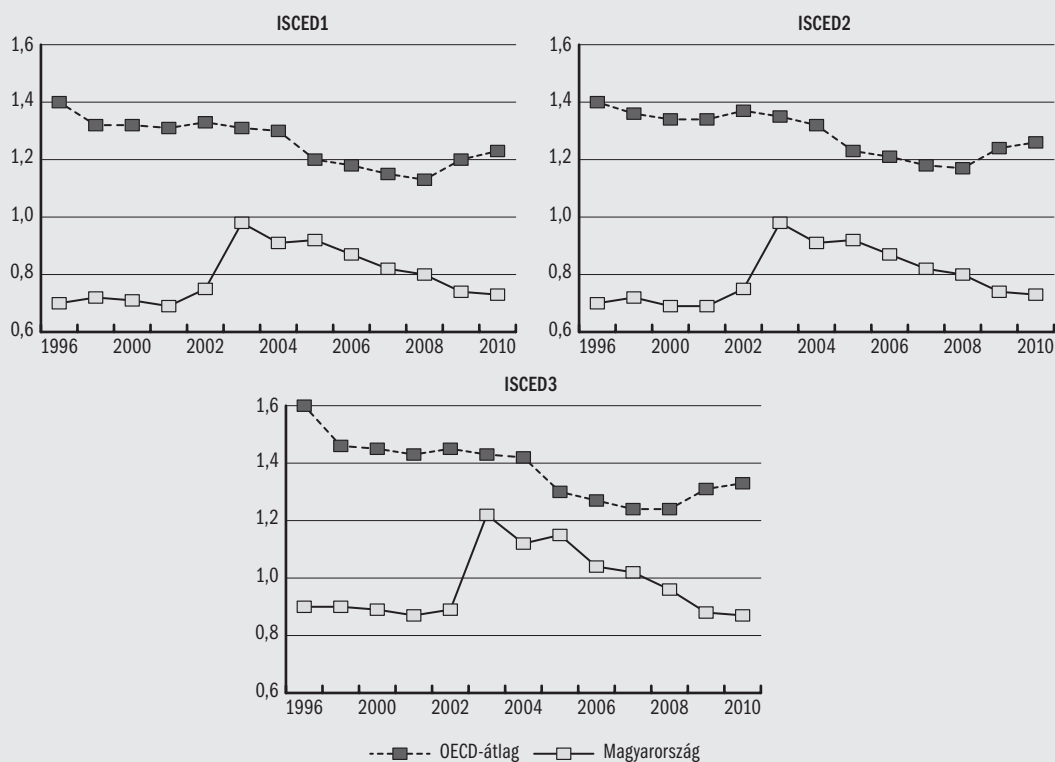
\* Az ISCED az iskolai programok nemzetközi standardok szerinti besorolási rendszere. Az ISCED1-be tartozik az általános iskola alsó tagozata, az ISCED2-be a

felső tagozat, az ISCED3-ba pedig a középfokú oktatás. Forrás: *OECD Education at a Glance* 2013. D.3.2. táblázat adatai alapján.

A nemzetközi összehasonlító statisztikák csak az utolsó néhány évben gyűjtenek információt a tanári bérekről az egyéb diplomások keresetével összevetve, ezért a hosszabb távú változásokat nem tudjuk bemutatni, de nyomon tudjuk követni e statisztikákból a tanári bérek alakulását az egy főre jutó GDP-hez viszonyítva (K4.1.4. ábra). Magyarországon a tanárok bére 1996 és 2010 között valamennyi oktatási fokozatban mindvégig jóval az OECD-át-

lag alatt mozgott az egy főre jutó GDP-hez viszonyítva. A 2002. évi közalkalmazotti béremelést követően a különbség csökkent, majd ismét növekedni kezdett. 2008 után 2010-ig (eddig állnak rendelkezésre összehasonlító adatok) a különbség annak következtében is tovább nőtt, hogy 2008 után az OECD-országok átlagában – a válság ellenére – növekedtek a tanári bérek az egy főre jutó GDP arányában, míg Magyarországon tovább csökkentek.

K4.1.4. ábra: A 15 év gyakorlati idejű tanárok besorolás szerinti bére az egy főre jutó GDP arányában, 1996–2010



Forrás: *OECD Education at a Glance* 2013. D.3.4 adatai alapján.

## 4.2. Érdekegyeztetés és munkavállalók kivándorlása az egészségügyben – régiós kitekintés

SZABÓ IMRE GERGELY

Miközben a költségvetési szektor béreit Magyarországon 2008 és 2012 közt befagyasztották vagy csökkentették, a rezidens orvosoké az egyetlen olyan szakmai csoport, amely az egész kórházi szektorra kiterjedő béremelést kikényszerítő akcióval dicsekedhet. A Magyar Rezidens Szövetség 2011-es csoportos felmondási kampánya ugyanakkor nem egyedi jelenség a visegrádi régióban.<sup>1</sup> A négy visegrádi ország (Lengyelország, Csehország, Szlovákia, Magyarország) közötti legfontosabb hasonlóság, hogy az utóbbi évek során mindenhol a kivándorlás okozta szakemberhiány adott súlyt az egészségügyi dolgozók bérköveteléseinek. Az EU-csatlakozás óta a szakemberek kivándorlása tovább rontotta az egészségügyi ellátások hozzáférhetőségét és színvonalát, ugyanakkor a munkaerőhiány lehetőséget is jelentett a munkavállalói érdekek hatásosabb érvényesítésére. A szakszervezetek és kamarák arra hivatkoztak, hogy a kivándorlás megakadályozásának legfontosabb eszköze bérköveteléseik teljesítése, és további csoportos felmondással fenyegettek. Az eredmények is hasonlóak: mind a négy visegrádi országban sikerült béremelést elérni valamennyi egészségügyi alkalmazott – de a leginkább az orvosok – számára. Szintén közös elem, hogy az intézményes érdekegyeztetés csatornáinál eredményesebb volt a konfrontatív fellépés, elsősorban az orvosi felmondási akciók formájában. A szervezők követeléseiket nem a különféle munkaadói szervezeteknek, hanem közvetlenül az egészségügyi kormányzatnak címezték, az elért eredményeket pedig legtöbbször nem kollektív szerződésekből, hanem törvényben vagy rendeletben rögzítették. Ez történt Csehországban és Szlovákiában is, ahol az egészségügyi érdekegyeztetés ágazati szintje erősebb, mint Magyarországon. Az akciók időzítése, az események fontosabb szereplői és a köztük meglévő viszony tekintetében azonban komoly különbségek is megfigyelhetők az országok között. A legtöbb konfliktust Szlovákiában lehetett tetten érni – mind a kormány és az orvosi szakszervezet, mind pedig az orvosok és a többi kórházi alkalmazott közt –, míg a magyar eset tűnik a legkevésbé konfrontatívnak.

Az egészségügyi dolgozók kivándorlása a visegrádi országok közül először *Lengyelországban* okozott komolyabb munkaügyi feszültséget. A 2007-es év egészét kitöltő érdekegyeztetési vita során a kórházi alkalmazásban álló orvosok legfontosabb követelése az 5000 zlotys rezidensi és 7500 zlotys szakorvosi minimálbér bevezetése és annak ágazati kollektív szerződésben rögzítése volt (Magyarországhoz hasonlóan az érdekegyeztetés ágazati szintje Lengyelországban is hagyományosan súlytalan). A 2007 januárjában kezdődött kórházzintű bértárgyalások nem vezettek eredményre, ezért a lengyel orvosszak-

<sup>1</sup> Az összeállításához felhasznált hírforrások az angol nyelvű szlovák *Spectator* és cseh *The Prague Post*, valamint a magyar *rezidens.hu*, *eduline.hu* és *ujszó.com*.

szervezet közvetlenül az egészségügyi kormányzathoz fordult követeléseivel. Miután a szakszervezet a minisztérium ajánlatát is elégtelennek ítélte, az ország 700 kórházából mintegy 200 részvételével sztrájkot indított (*Czarzasty*, 2007). Egyes kórházakban a munkabeszüntetésen túl a dolgozók csoportos felmondására is sor került, ami teljes részlegeket tett működésképtelenné. Bár a 2007-es válság végül helyi szintű alkukkal rendeződött, a későbbi fokozatos országos bérrendezésnek (is) köszönhetően a kivándorlás intenzitása csökkent az országban (*Kautsch–Czabanowska*, 2011).

Jóllehet a visegrádi országok közül a kivándorlás *Csehországban* relatíve kisebb horderejű probléma, az *ad hoc* lengyel felmondási akciót követően az orvosok itt már előre szervezeten kezdtek felmondási kampányba. 2010 márciusában a cseh orvosok szakszervezeti szövetsége a „Köszönjük, távozzunk” kampány keretében arra bírta a kórházi orvosokat, hogy 2010. december 31-i hatállyal adják be felmondásukat. A tizenhárom pontban megfogalmazott követelések közül a legfontosabb az orvosi béreknek az országos átlagbér másfél és háromszorosa közé emelése volt. 2010. december 20-áig a 18 ezer kórházi alkalmazásban álló orvostól 3513 adta be felmondólevelét (*Veverková*, 2011).

A válság 2011 februárjáig húzódott (a legtöbb esetben a felmondási idő március 1-jén járt volna le), amikor az egészségügyi minisztérium és az orvosszakszervezet (*Lékařský odborový klub, LOK*) megállapodott egy rendkívüli, átlagban 5–8 ezer korona közti alaphéremelésről. (2010 végén az orvosi átlagbér 45 és 50 ezer korona közt mozgott.) Az emeléshez szükséges kétmilliárd koronát a kormány az akut betegellátási ágyak számának csökkentésével és a kórházi közbeszerzési rendszer hatékonyabbá tételével kívánta fedezni. A megállapodásban emellett a minisztérium ígéretet tett arra, hogy további bérfejlesztésekkel az orvosi átlagbér 2013-ra eléri a nemzetgazdasági átlagkezeset másfélszeresét. A 2011-es rendkívüli béremelés nem terjedt ki a többi kórházi dolgozóra, ugyanakkor még abban az évben az ápolók számára kedvezőbb besorolási rendszert vezettek be, és egy későbbi időponttól (2012. január elsejétől) ők is tízszázalékos béremelési ígéretet kaptak. A későbbiekben a béremelés teljesítését nehezítette, hogy arra a nem minisztériumi fenntartású – nagyrészt a régiók által üzemeltetett – kórházak nem kaptak többletforrást sem a biztosítótársaságoktól, sem a kormányzattól.

*Szlovákiában* az orvosi és szakdolgozói kivándorlás régóta vitatéma, és 2011 előtt az ehhez kapcsolódó szakszervezeti követelések a meglévő (ágazati szintű) érdekegyeztetési fórumokon jelentek meg (*Kaminska–Kahancová*, 2011, 199. o.). 2011 őszén ugyanakkor a cseh példát követve, de a szlovák orvosszakszervezet (*Lekárske Odborové Združenie, LOZ*) szervezésében csaknem 2500 orvos, köztük sok, a folyamatos kórházi működéshez nélkülözhetetlen aneszteziológus helyezte letétbe felmondólevelét, ezzel nyomatékot adva három, a Radičová-kormánnyal szemben megfogalmazott követelésnek: az orvosi bérek emelése az országos átlagbér másfél és háromszorosa közötti szintre,

a kórház-finanszírozási rendszer átalakítása, valamint az egyetemi kórházak szervezeti formaváltásának leállítása.<sup>2</sup>

A többi esettel összehasonlítva a szlovák akció okozta a legkomolyabb fennakadást az egészségügyi rendszer működésében. December 1-jén, a felmondási idő lejártával 1200 orvos valóban nem vette fel a munkát, ami miatt a kormány tizenöt kórházra kiterjedő szükségállapotot hirdetett, és a szomszédos országokból (köztük Magyarországról) kért orvosi segítséget. A konfliktus végül a Radičová-kormány és a LOZ közt 2011. december végén aláírt megállapodással zárult, amelynek értelmében leállt a kórházak szervezeti formaváltása, és az orvosi alapbérek három lépcsőben emelkedtek (*Czíria*, 2012a). A megállapodás az átlagbér 1,25 szeresét irányozta elő a rezidensek, míg a 2,3-szorosát a szakorvosok számára. A béremelés első két lépcsőjére 2012 júniusáig sor került, addigra az átlagbér 1,2 és 1,9-szerese közti bérszintet sikerült elérni. A harmadik lépcső teljesítése jelenleg is folyamatban van – az új, Fico-kormánnyal aláírt megállapodás szerint 2015 januárjáig zárul le a bérfeljesztés.

Az orvosszakszervezet által elért eredmények ugyanakkor további konfliktusokat okoztak az egészségügyi rendszerben mind a fenntartói, mind a munkavállalói oldalon. További vita tárgya, hogy a központi költségvetés, a biztosítótársaságok, illetve a kórházak milyen arányban fedezzék a szükséges többletforrásokat. Munkavállalói oldalon a feszültségek elsődleges forrása, hogy az orvosszakszervezet, illetve a hozzá szorosan kötődő orvosi kamara megakadályozta a béremelés ápolókra való kiterjesztését. Az orvosok felmondási kampányát követően nem sokkal, 2012 februárjában a parlament az ápolói alapbéreket is megemelte – képesítéstől és a pályán eltöltött időtől függően – 640 és 928 euró közé. A törvényt ugyanakkor az orvosi kamara az alkotmánybírószágon támadta meg, többek közt azzal az indokkal, hogy a szükséges források hiányában a béremelés a kórházak működőképességét veszélyezteti. A kórházak menedzsmentjében felülreprezentált orvosok ezúttal a munkaadói érdekeket képviselték. Az szlovák alkotmánybírószág az orvosi kamarának adott igazat, és 2013-ban hatályon kívül helyezte az ápolói béremelésről szóló törvényt (*Czíria*, 2012b).

A visegrádi régió belül vásárlóerő-paritáson a magyar orvosi bérek a legalacsonyabbak (*Reginato–Grosso*, 2011, 4. o.), ennek ellenére 2011 végén *Magyarországot* érte el legkésőbb a szervezett felmondási hullám. Ennek többek közt oka lehet, hogy a magyar orvosok kivándorlása csak 2007 után gyorsult fel.<sup>3</sup> A tiltakozás szervezői nem a lengyel, cseh vagy szlovák orvosszakszervezethez formálisan hasonló funkciót betöltő, bár azoknál jóval gyengébb szervezetségű ágazati szakszervezetek (EDDSZ és MOSZ) voltak, hanem a Magyar Rezidens Szövetség. (Ugyanakkor mind a MOSZ, mind a bértárgyalásokra egyébként nem jogosult Magyar Orvosi Kamara is támogatta a már megindult akciót). Ennek megfelelően a követelések közül a legfontosabb a pályakezdő orvosok anyagi helyzetének javítása volt, de a Magyar Rezidens Szövetség ál-

2 Szlovákiában 2003 és 2006 közt az önkormányzati fenntartású kórházakat költségvetési intézményekből vállalkozásokká alakították, az állami tulajdon megtartása mellett. A változtatás célja az volt, hogy szigorúbb gazdálkodási feltételeket teremtsen a kórházi menedzsment számára. 2011-ben a Radičová-kormány ezt a reformot az egyetemi kórházakra is szeretne volna kiterjeszteni.

3 Az Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal statisztikái szerint a 2005 és 2007 közti nyhe csökkenés után 2007 és 2012 közt évi 695-ről 1108-ra nőtt az egészségügyi szakképesítésüket külföldön elismertetni kívánó orvosok száma.



talában az orvosi bérek nemzetgazdasági átlag háromszorosára növelését is célul tűzte ki. 2011 decemberéig több mint 2500 felmondólevél gyűlt össze, és a 2012. januári „élesítés” után az év márciusában hagytak volna fel a munkavégzéssel az érintett orvosok. Erre nem került sor, miután 2011 utolsó napjaiban a kormány olyan ajánlatot tett, amelyet a Magyar Rezidens Szövetség tárgyalási alapként elfogadott. A részletekről végül 2012 márciusában született megegyezés, amelynek értelmében az orvosok havi 350 ezer forint bruttó – ügyeletek nélküli – alaplétig 65 820 forintos béremelést kaptak. 350 ezer forint felett tízezer forintként ötezerrel csökkent az emelés mértéke. Emellett a kormány számos rezidensképzést támogató ösztöndíjprogramot indított vagy fejlesztett tovább (*Girasek–Szél*, 2014). A bérrendezés kiterjedt a szakdolgozókra is, akiknek 32 százaléka 20 ezer, további 47 százaléka 15 ezer forint feletti béremeléssel számolhatott. 2013 szeptemberében újabb lépcsőben emelték az orvosok és a szakdolgozók bérét. Ugyanakkor Magyarországon is vitát okozott a béremelések fedezetének kérdése. A magasabb bérek kivándorlásra gyakorolt hatását még korai megítélni. 2013-ban 955 orvos kért igazolást külföldi munkavállaláshoz, amely csökkenés a 2010–2012-es évekhez képest, de a 2008–2009-es válság előtti időszakhoz képest továbbra is magasnak számít (*Girasek–Szél*, 2014). A felmondási kampány emellett országosan ismertté tette a Rezidens Szövetséget, amelynek vezetői az Orvosi Kamara tevékenységébe is aktívabban kívánnak beleszólni, bár kérdéses, képesek lesznek-e érdemi változást elérni. Azt, hogy a Rezidens Szövetség átfogóbb egészségügyi problémák megoldásában is vezető szerepet kíván játszani, bizonyítja, hogy 2013-ban országos kampányt indított a hálapénz ellen.

A kórházi dolgozók visegrádi országokon végigvonuló tiltakozó hullámának több olyan jellemzője van, amely rávilágít a közsférán belüli érdekegyeztetés ellentmondásaira. Először is, a rendszerváltás óta végbement decentralizáció és szervezeti formaváltások ellenére a közsféra munkaügyi kapcsolataiért a végső felelősséget továbbra is a központi kormányzat viseli. Még azokban az országokban is, ahol a kórházak autonómiája erősebb, mint Magyarországon, az alkalmazottak követeléseiket a központi kormányzatnak címezik. Emellett a közsférán belül az egészségügyi dolgozók az egyetlen csoport, amelynek általános munkaerő-piaci helyzete a külföldi munkavállalás lehetősége miatt kedvező (*Kaminska–Kahancová*, 2011). A közsféra más dolgozóinak (tanárok, fegyveres testületek alkalmazottai stb.) kivándorlási lehetőségei korlátozottabbak, nem hivatkozhatnak a migráció okozta munkaerőhiányra, ez pedig rontja érdekképviselési esélyeiket.

A tanárok gyengébb érdekképviselésére világítanak rá az elmúlt évek szlovák és magyar oktatásügyi eseményei. Szlovákiában 2012 őszén, egy évvel az orvosi felmondási akció után a legnagyobb pedagógus-szakszervezet, az OZP-ŠaV egy, az orvosokénál szerényebb, tízszázalékos béremelési igénnyel kezdett sztrájkba (*Czíria*, 2013). Az októberi figyelmeztető sztrájkot követően

a kormány a szűk költségvetési mozgástérre hivatkozva csupán ötszázalékos emelést ajánlott, amit a szakszervezet nem fogadott el, és határozatlan idejű sztrájkba kezdett, amely során a szlovákiai iskolák háromnegyede bezárt. Ekkor a kormány 7,5 százalékos béremelésre tett ajánlatot, amelynek egy része az önkormányzatokon keresztül jutott volna el a tanárokhoz. Az OZPŠaV ezt elfogadta és felfüggesztette a sztrájkot, annak ellenére, hogy számos sztrájkoló tantestület fejezte ki elégedetlenségét az ajánlattal szemben. 2013-ban a szakszervezet ismét munkabeszüntetést fontolgatott, miután a hosszú távú bérrendezésre vonatkozó minisztériumi ígérek végül nem teljesültek. Magyarországon a tanári bérek rendezésére felülről, az oktatás centralizálásával, valamint a kötelező tagságú Nemzeti Pedagógus Kar létrehozásával párhuzamosan került sor. Mindkét nagyobb tanári szakszervezet (a PSZ és a PDSZ) kritizálta mind a központosítást, mind a Pedagógusi Kar létrehozását, mind a bérrendezés aránytalanságait, ugyanakkor érdemben nem tudta befolyásolni a kormány döntéseit.

#### 4.2.1. Az orvosbérekről és a hálapénzről

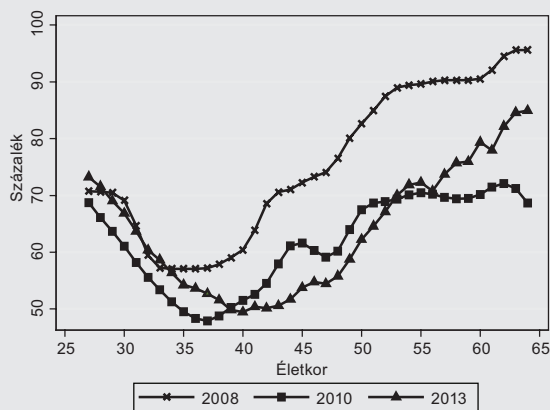
KÖLLŐ JÁNOS

Az egészségügyben fizetett *hivatalos bérek* valóban nagyon alacsonyak, és a válság időszakában jelentősen csökkentek is. Mint az *K4.2.1. ábra* mutatja, a szektorban dolgozó diplomás szakemberek – zömmel orvosok – már 2008-ban is lényegesen kevesebbet kerestek, mint a versenyszférában foglalkoztatott hasonló végzettségű és életkorú diplomások. A lemaradás a közszféra más diplomásaihoz hasonlóan az orvosok esetében is 35–40 éves korban volt a legsúlyosabb, átlagosan 43 százalékos. A 13. havi bér megvonásával és más intézkedések hatására a hátrány 2010 májusára ebben a korosztályban 51 százalékosra nőtt, miközben a legjobban kereső, 55 évesnél idősebb orvosok (hivatalos) relatív keresete még ennél is nagyobb zuhant: 90 százalékosról 70 százalékos szintre.

2010 és 2013 májusa között a negyvenévesnél fiatalabb orvosok relatív keresete hét-nyolc százalékponttal emelkedett, az ennél idősebbeké azonban még tovább süllyedt, a nyugdíjhoz közel állók kivételével. Ebben az alacsony keresetű idősebb munkavállalók nagyobb mértékű kiválása miatt fellépő szelekciós torzítás is szerepet játszhatott. A 40 éves orvosok relatív keresete ma sem haladja meg

a versenyszférában dolgozó diplomás kortársaik bérének felét.

**K4.2.1. ábra: A humán egészségügyben dolgozó diplomások havi bruttó keresete a versenyszférában dolgozó diplomások havi bruttó keresetének százalékában, 2008, 2010 és 2013 májusában**



Forrás: *Bértarifa-felvétel*, 2008, 2010 és 2013. Három koréves mozgóátlagok.

\*

A magyar orvosok és nővérek magasabb bérekért folytatott küzdelmének megkülönböztető vonása, hogy kezdetben szorosan összefonódott a *hálapénzzel* szembeni fellépéssel. Annak ellenére, hogy a betegek Kelet-Európa-szerte és néhány dél-európai országban is szokásszerűen fizetnek zsebbe is az egészségügyi ellátásért (lásd *Chawla–Berman–Kawiorska*, 1998 írását Lengyelországról, *Delcheva–Balabanova–McKee*, 1997 cikkét Bulgáriáról, *Sabirianova–Zelenska*, 2011 tanulmányát Oroszországról, *Burak–Vian*, 2007 kutatását Albániáról vagy *Liaropoulos és szerzőtársai*, 2008 beszámolóját Görögországról), tudomásunk szerint az elmúlt évek „bérmozgalmai” során csak Magyarországon fogalmazódott meg explicit módon a magasabb hivatalos elismerés és a hálapénz közötti átváltás programja: a Magyar Rezidens Szövetség által 2010 végén meghirdetett zöld kereszt mozgalom tagjai a bérük megduplázásáért cserébe elutasították volna a hálapénzt (az erre való hajlandóságukat egy zöld kereszt köpenyre tűzésével jelezték volna). Ez az ajánlat azonban súlyosan sértette a hálapénzben részesülő idősebb orvosok érdekeit, és az a szakmai szervezetek (Magyar Orvosi Kamara, Magyar Orvosok Szövetsége, Kórházszövetség) nyomására nagyon gyorsan lekerült a bértárgyalások napirendjéről.

A hálapénzzel szembeni fellépést több tényező is akadályozza. Számolni kell a vezető orvosok ellenállásával, annál is inkább, mert nehezen képzelhető el, hogy a hivatalos bérek a jelenlegi tényleges, a hálapénzt is tartalmazó – életkor, beosztás és szakterület szerint élesen eltérő – kereseti arányokhoz igazodjanak.

A hálapénz bérekre cserélése súlyos költségvetési terhet jelentene: *Bognár–Gál–Kornai* (1999) a kilencvenes évek végén 33 milliárd forint, a Szinapszis Kft. 2008-ban 45 milliárd forint, a Pati-

ka Egészségpénztár 2009-ben 73 milliárd forintba becsülte az évente kifizetett hálapénz összegét.\*

Végül, de nem utolsósorban számolni kell az adófizetők vonakodásával is, akik szívesen szabadulnának ugyan a hálapénzfizetés terhétől, és tömegesen támogatják az orvosi bérek jelentős emelését is,\*\* ugyanakkor a 2008. évi népszavazáson több mint 80 százalékos többséggel utasították el, hogy a tb-járulékon felüli befizetésekkel (kis összegű vizitdíjjal és kórházi napidíjjal) teremtsenek forrást egyebek között a hálapénz kiváltásához. A népszavazást kezdeményező Fidesz kormányra kerülésével minimálisra csökkent az általános önrészfizetést (*co-payment*) feltételező konstrukciók bevezetésének esélye – a kialakult helyzetben a hálapénz kereslete és kínálata költségvetési többletkiadások és újabb adók (például a „hamburgeradó”) terhére, illetve kiegészítő biztosítások és fizetős többletszolgáltatások révén csökkenthető. Utóbbiak természetesen csak a fizetőképes felső- és középrétegek számára jelenthetnek megoldást, akikre ráadásul aránylagosan kisebb terhet ró a hálapénz-fizetési „kötelezettség” (*Szende–Culyer*, 2006). A bérek fokozatos emeléséről 2012–2013-ban kötött megállapodások a hálapénz elleni fellépésnek egy szükséges, de nem elégséges feltételét teremtik meg: a versenyképes és méltányos bérezés, illetve a hálapénztől mentes egészségügy céljai ma nem kapcsolódnak össze olyan hangsúlyos módon, mint ahogy a Magyar Rezidens Szövetség eredeti programjában.

\* Ez utóbbi adatot a Szinapszis Kft. szakemberei túlzottnak találták, lásd *Kiss* (2009).

\*\* A Szinapszis Kft. felmérése szerint a lakosság 88 százaléka támogatná az egészségügyi dolgozók bérének növelését. A népesség egyharmada 50 százalékos emelést tartana méltányosnak, 11 százaléka pedig megduplázná a kereseteket (*Nógrádi Tóth*, 2010).

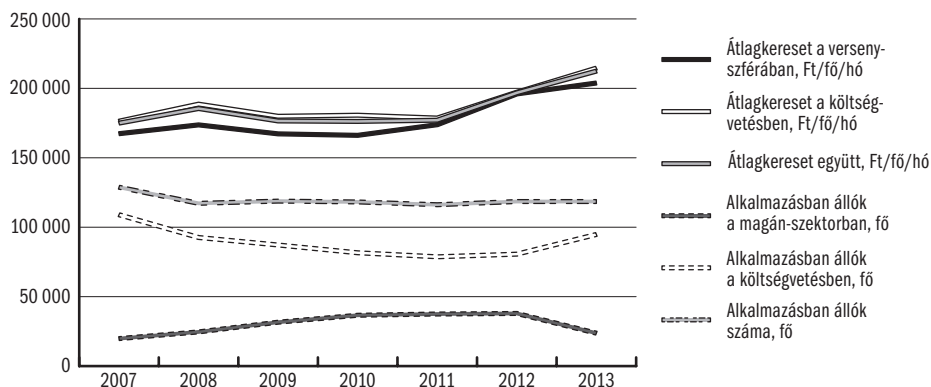
### 4.3. Nővérek és más egészségügyi szakalkalmazottak

BERKI ERZSÉBET, CZETHOFFER ÉVA & SZABÓ ENDRE

Az egészségügyben dolgozó alkalmazottak bérharcai az elmúlt években nagy nyilvánosságot kaptak, elsősorban a Magyar Rezidens Szövetség akciója, illetve az egészségügyi alkalmazottak elvándorlásáról szóló hírek irányították a figyelmet az egészségügyben zajló munkaügyi folyamatokra (részletesebben lásd a jelen *Közelkép* 4.2. alfejezetét). Írásunkban az egészségügyi szakalkalmazottak munkaerő-piaci pozícióit, mozgását vizsgáljuk.

Az egészségügy olyan ágazat, ahol több évtizede együtt van jelen a magán- és az állami/önkormányzati szektor, ennek következtében eltérő feltételek mellett foglalkoztatnak a különböző munkáltatók (közalkalmazotti jogviszonyban és munkaviszonyban), a munkaerőhiányt pedig különböző szerződéses, vállalkezési konstrukciókkal és túlmunkával igyekeznek megoldani. A magán- és az állami/önkormányzati szektor összefonódása ebben az ágazatban a statisztikai számbavételt is nehezíti, de a fő tendenciák a különböző adatbázisok segítségével kimutathatók (4.3.1. ábra).

4.3.1. ábra: Az egészségügyi ellátásban dolgozók létszáma és átlagkeresete



Forrás: KSH STADAT, idősoros éves adatok ([munkaerőpiac](#), 2.1.33., 2.1.35. és 2.1.38. és 2.1.43. táblák) és saját számítás.

A KSH 2007 és 2012 közötti létszámadataiból az látható, hogy az állami egészségügy létszáma folyamatosan csökken, a magánszektor – beleértve a kisebbségi vagy többségi állami tulajdonú társaságokat is – létszáma pedig növekszik, miközben az összlétszám 2008 óta stagnál. 2013-ban ez a tendencia nem folytatódott a gazdasági társaságból költségvetési szervvé átalakított intézmények miatt, ebben az évben a versenyszféra létszáma mintegy 14 ezer fővel csökkent, a költségvetési szektoré pedig növekedett. Ugyanezen idő alatt a magánszektorban az átlagkereset kissé elmarad a költségvetési szektor átlagkeresetétől (a legnagyobb eltérés 2010-ben havi 14 ezer forint), az egész ága-

zatban 2008 és 2011 között lényegében stagnálás, 2012–2013-ban emelkedés tapasztalható. A 2013. évi adatok tanúsága szerint a költségvetési szektorban ekkor jelentősebb átlagkereset-növekedés történt, mint a versenyszférában (mindkét adatban megjelenik az átvett állomány kereseti szintjének hatása is). A két szektor közötti kereseti szintkülönbség ebben az évben több mint 11 ezer forint a költségvetési szektor javára.

### **Az állami/önkormányzati szektor egészségügyi szakalkalmazottainak pályája 2002 és 2008 között**

A fenti általános tendencia mögött egy sor részjelenséget fedezhetünk fel az állami/önkormányzati szektorban dolgozó egészségügyi szakalkalmazottak életútjának vizsgálata során. A vizsgálathoz az MTA KRTK Adatbankjában található adatokat használtuk, a minta a 2002-ben 15–74 éves népesség fele volt, akik közül 114 089 személy dolgozott a megfigyelési időszak során legalább egy hónapot egészségügyi területen. A mintában az egészségügyi foglalkozásúak szerepelnek,<sup>1</sup> létszámuk az összes alkalmazásban állók 4 százalékát teszi ki, enyhén csökkenő tendenciájú. A mintában 32 806 fő a megfigyelési időszak (2002–2008) alatt csak magáncégnél dolgozott, így nem került bele a vizsgálat tárgyát képező népességbe. 81 283 fő dolgozott valamely időszakban közalkalmazottként vagy köztisztviselőként, jelen írásunkban az ő pályájukat vizsgáljuk. Ők együttesen a megfigyelt időszak 88,5 százalékában foglalkoztatottak, 2 százalékában munkanélküliek és 0,65 százalékában inaktívak voltak.<sup>2</sup> A mintában szereplők 8,77 százaléka nem tartozott egyik fenti csoportba sem. Ők a megfigyelt emberhónapok 70 százalékában valamilyen transzfert kaptak: 34 százalékában öregségi nyugdíjat, 12 százalékában rokkantsági, illetve baleseti rokkantsági nyugdíjat kaptak, 16 százalékában kisgyermekhez kötődő ellátásban (gyes, gyed, gyet, tgyás) részesültek, a fennmaradó 38 százalékában pedig egyéb szociális ellátást kaptak (pl. egyéb nyugdíj, hozzátartozói ellátás, járadék, ápolási díj).

A 81 283 fő vizsgálata alapján azt láttuk, hogy közülük 39 331 fő, majdnem minden második ember (48 százalék) elhagyta a szektort.<sup>3</sup> Az állami/önkormányzati szektort 2002 és 2006 között évente növekvő számban hagyták el, a mintában a kilépettek száma 2002-ben 3349 fő, amely 2008-ra 6541 főre nőtt (a csúcs a 2007-es év, 6950 kilépővel, azaz a 2008-as adat némi csökkenést jelent az előző évhez képest).

A vizsgált személyek mintegy 75 százaléka esetén egyértelműen megmondható, hogy milyen státusba került miután elhagyta az állami/önkormányzati egészségügyet. A 2002–2008 közötti időszakban 6 százalékkal nőtt a kilépők között az állásváltókatok aránya, miközben 9 százalékkal nőtt azok aránya, akik munkanélkülivé váltak a szektor elhagyása után (4.3.1. táblázat). Az inaktívvá válók aránya 2 százalék körül mozgott, az egyéb ellátásban részesülők aránya pedig erőteljesen (8 százalékkal) csökkent. Az egyéb ellátás osz-

1 A válogatás FEOR kódok alapján történt, 23 különböző FEOR kóddal rendelkező foglalkozás került be, természetesen nincsenek közöttük orvosok. Ennek következtében a minta adatai nem hasonlíthatók össze a KSH-nak a munkáltató TEÁ-OR besorolása alapján képzett ágazati adataival, ugyanakkor nyilvánvaló, hogy az egészségügyi foglalkozások zömét az egészségügyi ágazatban üzik. A minta elemszáma alapján az egészségügyben a KSH által kimutatott éves átlaglétsszámnál jóval több ember „fordul meg”, ugyanezt támasztja alá a kilépők magas aránya (ld. alább).

2 Inaktívnak itt azokat nevezzük, akik az OEP besorolási rendszere alapján saját jogon nem biztosítottak, vagy a munkaerőpiacon nem tudnak megjelenni: 18 éven aluliak, bentlakásos szociális intézetben elhelyezett személyek, szociálisan rászorultak, hajléktalanok, utógondozási ellátásban részesülők (18–24 éves), 11 százalékos egészségbiztosítási járulékot fizetők, eltartott hozzátartozók, illetve a biztosítás megszűnését követően pénzbeli ellátásban részesülnek.

3 Mivel egy személy többször is kiléphetett, a kilépések száma nagyobb (40 213), mint azoké, akik végleg kiléptek a szektorból. (A kilépések nem tartalmazzák azokat, akik egy hónapon belül visszaléptek. A kilépés másik állásba történő vagy inaktivitásba/munkanélküliségbe való átlépést is jelenthet.

lopába kerültek 78 százalékban transzfert realizáltak, mintegy 62 százalékuk esetén nyugdíjba lépésről beszélhetünk, további 8,52 százalékuk valamilyen gyermekhez kapcsolódó ellátást kapott.

**4.3.1. táblázat: Az állami/önkormányzati egészségügyből való kilépések megoszlása az egyes években annak iránya szerint (százalék)**

Év	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív	Egyéb ellátás	Összesen
2002	64,88	0,85	1,94	32,32	100,00
2003	66,99	0,74	2,31	29,96	100,00
2004	64,88	0,85	1,94	32,32	100,00
2005	55,47	13,14	2,19	29,20	100,00
2006	55,81	12,26	2,14	29,79	100,00
2007	68,43	12,14	2,17	17,25	100,00
2008	70,23	9,75	2,11	17,90	100,00
Összesen	63,02	10,03	2,06	24,89	100,00
Összesen, fő	25 342	4032	830	10 009	40 213

A foglalkoztatottak közül 21 031 személyről tudjuk, milyen foglalkozásba ment át: 36 százalék továbbra is egészségügyi foglalkozású maradt (zömében a magán-egészségügyben, amiből nem ismert a kiszervezések során munka-viszonyba átkerültek száma), 9 százalék a szociális és munkaerő-piaci szolgáltatásokban, 14 százalék valamilyen más szolgáltatási foglalkozásban, 5,8 százalék pedig felsőfokú képzettséghez kötött egészségügyi foglalkozásban folytatta tevékenységét (3 százalékuk maradt köztisztviselő, illetve közalkalmazott), a többiek – az állást váltók mintegy fele – a legkülönbözőbb munkákat vállalták a vendéglátástól a gépkezelőig. Az egészségügyben maradók között legnagyobb arányban az általános és szakápolók, szakasszisztensek találhatók, akik munkáltatót és ezzel szektort váltottak, de valójában munkakört nem. Viszonylag magas arányban (6,7 százalék) találhatók a szektorból kilépők között olyanok, akik szociális ápolóként folytatták a munkát.

Tehát a fenti adatok együttes értelmezéséből következik, hogy az állami/önkormányzati szektorban egészségügyi foglalkozású alkalmazottak fele hét év alatt távozott a szektorból, és a negyede a pályát is elhagyta. Tekintettel arra, hogy az összlétszám csupán enyhén csökkent, a pályára, illetve a szektorba belépők aránya közel ugyanekkora.

### **Az elveszett népesség**

Mint említettük, a vizsgált személyek 75 százaléka esetén tudjuk, hogy milyen munkaerő-piaci státusba került miután elhagyta az állami/önkormányzati egészségügyet. A mintába került 10 009 fő (a kilépők 24,8 százaléka) elhagyta a munkaerőpiacot (lásd a 4.3.1. táblázatot). A 4.3.2. táblázat tartalmazza, hogy ők milyen ellátásban részesültek, illetve 2204 fő nem részesült semmilyen ellátásban (ez a munkaerőpiacot elhagyók 22 százaléka, az összes kilépők 5,4 százaléka).



4.3.2. táblázat: A munkaerőpiacot elhagyók által kapott transzferek

Transzfer	Gyakoriság (fő)	Megoszlás (százalék)
Gyes	321	3,21
Gyed	109	1,09
Gyet	360	3,60
Tgyás	63	0,63
Öregségi nyugdíj	4 847	48,43
Rokkantsági nyugdíj	1 320	13,2
Baleseti rokkantsági nyugdíj	12	0,12
Egyéb nyugdíj	31	0,31
Rokkantsági járadékok	54	0,54
Szociális járadékok	166	1,66
Ápolási díj	113	1,13
Hozzáértő ellátások	408	4,08
Transzfert kapott összesen	7 804	456,00
Nincs adat	2 204	22,02
Összesen	10 009	100,00

A minta alapján a valóságban mintegy 4–5 ezer fős népesség az, amelynek a kilépés utáni sorsáról semmilyen adat nem áll rendelkezésre, munkahelye nincs, szociális ellátást nem kap. Feltehetően közöttük kell keresni azokat, akik az egészségügy feketepiacán vagy más feketemunkában, valamint a hazai szervezetek tudta nélkül külföldön dolgoznak. Vélelmezzük, hogy számuk a vizsgált időszakon túl is növekvő tendenciát mutat, miután semmi olyan intézkedés nem történt egészen a 2013. évi béremelésig, ami csökkentette volna a kilépések számát, miközben megnehezült a szociális transzferekhez való hozzájutás.

### A kilépők jövedelmeinek változása

Mint láttuk, a szektorból kilépők együttes száma a mintában 39 331 fő (40 213 kilépés), a munkát váltó kilépések száma 25 342, azaz a kilépők mintegy 63 százaléka dolgozik tovább (ők azok, akiket az egészségügy megfelelő munkafeltételek esetén tovább foglalkoztathatna). A váltással járó jövedelemváltozás vizsgálatában a váltást megelőző év utolsó, maximum 6 hónapjának kereseti átlagát<sup>4</sup> tekintettük a váltás előtti jövedelemnek (ennek következtében a minta egy részét elvesztettük, mert aki később lépett be, így rövidebb ideig dolgozott, annak nincs megelőző keresete). A váltás utáni jövedelemként a váltást követő hónapot leszámítva a következő, legfeljebb 6 hónap fizetéseinek átlagát vettük figyelembe. Megfelelő adatokkal 16 561 kilépés esetében rendelkezünk, a kereseteket 2008. évi diszkontált értéken vettük figyelembe.

A megfigyelt kilépések többségében – 51 százalékaiban – a munkát váltók keresete csökkent, 40,7 százalék esetében növekedett, 8,3 százalék esetében nem tudunk összehasonlítást tenni. Az egyes emberek kereseteinek változása a saját korábbi keresetükhöz képest 110,7 százalékos együttes átlagot ad (szórás: 1,35). A jövedelmi sávok szerinti vizsgálat azt mutatta, hogy havi 120 000

<sup>4</sup> Ezt a megoldást annak érdekében alkalmaztuk, hogy a kereseteket megtisztítsuk az esetleges végkielégítések felfelé torzító hatásától. (A végkielégítést a kilépés évének kereseti adatok hónapjaira elosztva tartalmazták.)



forint alatt a váltások keresetnövekedéssel, fölötté pedig keresetcsökkenéssel jártak, havi 160 000 forint kereset felett a veszteség meghaladja a 10 százalékot. A kereseti veszteséget elsenvedők magas aránya arra utal, hogy az állami/önkormányzati egészségügyet elhagyók nagy része nem tudta szinten tartani a keresetét, pontosabban bárhová ment, mindenütt ugyanazzal a nyomott kereseti színvonallal találkozott, amely a minimálbér, illetve a garantált bérminimum közelében „befagyott”. Különösen érvényes ez azokra, akik elhagyták az egészségügyet, és más szakmába mentek vagy szaktudást nem igénylő állásokat vállaltak.

Az adat ellenőrzése érdekében megnéztük a váltásokat folyó kereseti adatok mellett is. Folyó kereseti adatoknál a minta 38,5 százalékanak a keresete csökkent. A váltás utáni keresetek átlaga összességében viszont 20 százalékkal magasabb, mint a váltás előtti átlag. Ebből az is következik, hogy akinek nőtt a keresete, annak elég jelentősen. A kereseti veszteséget részben magyarázza a szektorok közötti mozgás (4.3.3. táblázat).

4.3.3. táblázat: A szektorok közötti váltások száma évente

Év	Állami* egészségügyből magánegészségügybe	Állami* egészségügyből szociális munkába
2002	558	137
2003	764	291
2004	1158	333
2005	999	282
2006	1092	268
2007	1903	311
2008	1957	380
Összesen	8431	2002
Rendelkezésre áll jövedelemadat	7036	1475
A keresetüket növelők aránya (százalék)	42,08	57,08
Keresetváltozás (százalék)	107,25	117,05

\* Állami és önkormányzati együtt.

5 2007-ben a kormány előbbre hozta az egyébként 2008 januárjában esedékes 13. havi illetmény kifizetését oly módon, hogy annak felét július 1-jétől havi egyenlő részletekben fizette ki. 2008-ban az év elején kifizették a 2007-re járó 13. havi illetmény fennmaradt felét, de a korábbi előlegfizetés lezárultával a közszférában mindenkinek csökkent a havi keresete. Az év folyamán kétszer jenként egy-egy 15 ezer forintot fizettek a központi költségvetés terhére minden költségvetési szervnél. 2008-ban volt az utolsó tarifaelemelés is (átlag 5 százalék). Bővebben lásd *Berki és szerzőtársai* (2012). Így a 13. havi illetmény elvesztését a vizsgált időszak végén az alacsony keresetűek számára a kormány csak az állami/önkormányzati szektorban kompenzálta, a magánszektorban nem, miközben még zajlottak a kiszervezések.

6 Nem tudjuk, hogy ebből mennyi az önkéntes átlépés, azaz a munkahelyváltás, és mennyi a kiszervezés, amikor az intézmény költségvetési szervből gazdasági társasággá alakult.

Állami egészségügyből magánegészségügybe váltott 2002 és 2008 között 8431 fő, (évente mintegy 1200 fő, enyhén növekvő létszám. Az átlagkeresetek eltérései – miszerint a magánegészségügyben alacsonyabb volt az átlagkereset (lásd a 4.3.1. ábrát) – önmagukban is magyarázzák a keresetcsökkenés egy részét,<sup>5</sup> vagyis a magánszektorba való átlépés nem jár együtt automatikus keresetnövekedéssel.<sup>6</sup> Állami/önkormányzati egészségügyi foglalkozásból szociális foglalkozásra váltott összesen 2002 fő, évente átlag közel 300 fő. Tekintettel arra, hogy a szociális ágazatban a vizsgált időszakban is alacsonyabb volt az átlagkereset, mint az egészségügyben, feltételezhetjük, hogy az ide átlépők csak akkor változtattak állást, ha ez magasabb keresettel vagy legalább a kereset szinten tartásával járt, ennek köszönhető, hogy itt a keresetüket növelők aránya magasabb. Keresetnövekedésre leginkább a szociális ágazatból az egész-

ségügybe átlépők számíthattak és számíthatnak ma is; a vizsgált időszakban a mintában összesen 1185 fő, lassan növekvő éves számban: 2002-ben 126 fő, 2008-ban 187 fő, évente átlagosan 169 fő. (A 2012–2013. évi folyamatokról lásd *Berki Erzsébet* írását a jelen *Közelkép* 3.2. alfejezetében.)

Az életkor szerinti vizsgálat azt mutatta, hogy a keresetek csökkenésében szerepe van ennek a tényezőnek is, a Bértarifa-felvétel adataival történt kontroll során kimutattuk, hogy a 18–44 éves korcsoport keresete átlagosan növekszik, míg a 45 év felettiek átlagos keresete csökken. Ez összefügg azzal, hogy a váltás utáni kereset a felsőbb jövedelemsávokban egyre erőteljesebben csökken a váltás előttihez képest (lásd ezzel kapcsolatosan *Köllő János* írását a jelen *Közelkép* 1. fejezetében.) Az is valószínűsíthető, hogy a váltás előtti kereset jelentős túlmunkát, illetve műszak- és egyéb pótlékokat is tartalmazott, amelyeket az idősebb személyek azért veszítenek el, mert az ezzel járó erőfeszítést már nem vállalják, azaz felhagynak a korábbi „önkiszákmányoló” stratégiával.

A váltás utáni szakmák szerinti vizsgálat alapján azt mondhatjuk, hogy a legnagyobb keresetnövekedést azok érték el, akik felsőfokú végzettséget igénylő szakmákban helyezkedtek el, így például 81 fő családorvos lett, akiknek a keresete 2,4-szeresre nőtt. Az egészségügyi pályát elhagyók között találjuk a legnagyobb pluszkeresetet elérőket: az üzletkötők keresete szintén 2,5-szeresre nőtt (121 fő), az egyéb irodai foglalkozásúak vegyes csoportjának keresete pedig 2,8-szorosára (65 fő). Velük szemben a legnagyobb veszteségeket a szakértettséget nem igénylő szolgáltatási foglalkozásúak (például gépkocsivezető, takarító, segédmunkás) szenvedték el. Az egészségügyben használható, diplomát nem igénylő foglalkozásúak keresete többnyire változatlan, illetve 1–1,2-szeres között változik, azaz ha a váltással történt is keresetnövekedés, az nagyon kismértékű volt.

Összességében tehát azt mondhatjuk, hogy az növelhette legnagyobb eséllyel keresetét, aki felsőfokú iskolai végzettséget szerzett, az állami/önkormányzati szektorból a magánszektorba, de nem egészségügyi foglalkozásba váltott, hacsak nem lett időközben fogorvos vagy orvos.

Rövid elemzésünkkel azt is be kívántuk mutatni, hogy megfelelő adatok birtokában a munkaerőpiac egy-egy szegmensében folyó mélyebb változásokat is ki lehet mutatni és ezek okainak ismeretében új eszközöket lehet keresni egy-egy szakterület munkaerőpiaci problémáinak megoldásához. Tekintettel arra, hogy a vizsgált időszak óta változatlanul magasnak tűnik az egészségügyből történő elvándorlás,<sup>7</sup> valamint a 2009 és 2013 között meghozott kormányzati intézkedések (elsősorban a béremelés, illetve a nők nyugdíjba vonulási lehetősége 40 év munkaviszony elérése esetén) új folyamatokat is elindítottak, elég hosszú időszak adatainak birtokában hasonló módszerekkel érdemes lesz majd megvizsgálni a később kibontakozott változásokat is.

7 „A tárca lapunkhoz eljuttatott közleménye és az Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal adatai szerint 2013-ban június 30-ig 454-en kérvényeztek hatósági bizonyítványt, szemben a 2012. évi 542 fővel. Közülük idén 247, míg tavaly 342 orvos volt, aki első alkalommal fordult ez ügyben a hivatalhoz. Az egészségügyi szakdolgozók esetében a 2012 első félévi 300 fővel szemben idén 360-an kértek külföldi munkavállaláshoz igazolást. A migráció a 35 év alatti orvosok és a rezidensek körében csökkent jelentősen. Ez minden valószínűség szerint a Markusovszky Lajos-ösztöndíj-programnak, a hiányszakmák után járó többletpénznek és a fokozatos bérkiegészítésnek köszönhető” – írta a nol.hu 2013. augusztus 31-én az Elvándorlás az egészségügyben: „Nincs jövőképem” c. cikke.

#### 4.4. Rendvédelmi dolgozók nyugdíj előtt és után

BERKI ERZSÉBET, CZETHOFFER ÉVA & SZABÓ ENDRE

##### A fontosabb jogszabályi változások

A hazai nyugdíjrendszer hosszú évtizedek óta viták tárgya, idetartozik a viszonylag fiatalabb korban nyugdíjjogosulttá válók és azt igénybe is vevők széles körére vonatkozó szabályozás kérdése.<sup>1</sup> E szabályozásban érintettek között jól körülhatárolható csoportot alkotnak a szolgálati jogviszonyból, rendvédelmi foglalkozásokból nyugdíjba vonulók. Velük kapcsolatban már a 2002–2010-es kormányzati ciklusokban is felmerült a nyugdíjszabályok átalakításának kérdése, azonban a szakszervezetek akciói és a velük folytatott tárgyalások hatására, illetve a bérezés kérdéseinek előtérbe kerülésével végül nem történtek reformértékű intézkedések.

A 2010-ben hivatalba lépett kormány a nyugdíjak kérdésében több fontos intézkedést is tett témánkat közelebbről érintően: a parlament 2011. november 28-án elfogadta a 2011. évi CLXVII. törvényt a korhatár előtti öregségi nyugdíj megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról. A törvényt 2011. december 9-én, hatályba lépése előtt 22 nappal hirdették ki, tekintettel a visszamenőleges hatályra is az érintetteknek nem állt módjában felkészülni arra, hogy élethelyzetük jelentősen változik.

A törvénynek, illetve a kapcsolódó szolgálatitörvény-módosításoknak a szolgálati jogviszonyban és katonai szolgálati jogviszonyban lévőket érintő legfontosabb rendelkezései a következők voltak.

- 2012. január elsejétől szolgálati nyugdíj helyett szolgálati járandóságot kapnak azok, akik 1955-ben vagy azt követően születtek, és eddig szolgálati nyugdíjban részesültek, amíg el nem érik az öregségi nyugdíjkorhatárt.
- A szolgálati járandóság összege megegyezik a szolgálati nyugdíjjal, de csökkenteni kell a mindenkori szja-kulcs alapján számított befizetési kötelezettséggel (ez jelenleg 16 százalék). A kapott összeg nem lehet kevesebb a december 31-én hatályos minimálbér másfélszeresénél (117 ezer forint).
- A szolgálati jogviszonyban lévőkre is a normál nyugdíjkorhatár az irányadó.
- A kinek megvan a 30 éves szolgálati viszonya, az a rá érvényes korhatár előtt öt évvel kérheti a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezését. Az itt kapható illetmény megegyezik azzal az összeggel, amelyet ebben az időpontban teljes nyugdíjként kapna.
- Aki 25 év szolgálati idővel rendelkezik, könnyített szolgálatot kérhet. Az ilyen szolgálatban a heti munkaidő 35 óra, az állomány tagja csak reggel 6 és este 22 óra között osztható be szolgálatra, számára túlmunkát elrendelni nem lehet. A havi illetmény az utolsó normál szolgálati hónap illetménye alapján számított távolléti díj.

<sup>1</sup> A 2011. januári adatok szerint a szolgálati nyugdíjasok száma 42,6 ezer, a korekedvményes, szolgálati és előrehozott nyugdíjasoké együtt 238,4 ezer fő volt, a korhatár alatti nyugdíjasok ellátása 657 milliárd forintba került (Scharle–Kocsis, 2011)

- A szolgálati járandóságban részesülő az öregségi nyugdíjkorhatár elérése előtt kérheti a különleges foglalkoztatási állományba (senior állomány) vételt. (Ebben az esetben a rendőrség állományába kerül.) A szolgálati járandóság helyett erre az időre legalább ugyanekkora nettó illetményt kell kapnia, ami nem lehet kisebb a minimálbér másfélszeresénél. Az illetményt évente a nyugdíjemelés mértékében kell növelni. A heti munkaidő és a besztási időkorlát a könnyített szolgálattal azonos. Az állomány tagjai kirendelhetők civil szervezetekhez (például önkormányzatokhoz a közmunka felügyeletére). Ezeknek a szabályoknak a hatására a nyugdíjba távozók létszáma jelentősen lecsökkent (4.4.1. táblázat).<sup>2</sup>

4.4.1. táblázat: Az ORFK-tól távozók létszámának alakulása, fő

	2008	2009	2010	2011	2012	2013. május 31-ig
A rendőrségtől távozott összesen	3872	2732	2298	2974	n. a.	668
Távozott hivatásos	n. a.	1428	1512	1279	308	73
Nyugdíjba távozott hivatásos	1857	n. a.	n. a.	774	55	2

Forrás: Csikász (2013).

A felsorolt intézkedések bevezetését széles körű sajtóhadjárat előzte meg, amelynek lényegi mondanivalója az volt, hogy milyen igazságtalan, hogy élet-erős, munkaképes emberek nyugdíjat kapnak. Ez a felvetés mintegy morális síkra terelte a problémát. Mindenesetre az ellenkampányban a szakszervezetek – és más, esetleg éppen ezek miatt a rendelkezések miatt alakult érdekvédelmi szervezetek, mint a Magyar Szolidaritás Mozgalom – azzal érveltek, hogy az állomány jelentős része 25 év szolgálat után már nem is alkalmas jelentős fizikai és pszichikai terheléssel járó szolgálati feladatok ellátására, és erre számtalan példát hoztak fel. Azt is kifogásolták, hogy a kormány felrúgta azt a pályára lépéskor kötött hallgatóságos megállapodást, amelynek ígérete szerint 25 év alacsony bérű, fizikailag megerőltető vagy kockázatos munka után fiatal nyugdíjasként majd egy második karriert indíthatnak.

### A nyugdíjazás ideje

Először azt vizsgáljuk, igazak-e azok a hiedelmek, amelyek szerint szolgálati nyugdíjban „fiatalemberek” részesültek. Adataink az MTA KRTK Adatbankjából származnak, amely a rendvédelmi foglalkozásokban dolgozók számát a különböző foglalkoztatási jogviszonyok szerint is tartalmazza. A minta 50 százalékos, abban 2002 januárja és 2008 decembere között összesen 27 411 olyan személy szerepel, aki munkatörténete során a fegyveres és rendvédelmi testületek valamelyikében szolgálati jogviszonyban volt, akár katonai, akár

2 A járandóságban részesülők létszámáról nincs adat. Az adatok nem konzekvensek, de az arányokat jól érzékeltetik, hogy Csikász (2012) szerint a rendőrségi állomány átlagéletkora 26 év.

rendvédelmi foglalkozásban. A minta megoszlásából látható, hogy közel 90 százalékuk négy foglalkozásból kerül ki (4.4.2. táblázat).

**4.4.2. táblázat: A mintában szereplők FEOR szerinti megoszlása az adatbázisban idősorosan, az adatbázisba való bekerülés időpontja szerint**

FEOR 97	Foglalkozás	Fő	Százalék
110	Fegyveres szervek felsőfokú képesítést igénylő	5 917	21,59
210	Fegyveres szervek középfokú képesítést igénylő	9 315	33,98
310	Fegyveres szervek középfokú képesítést nem igénylő	7 499	27,36
3522	Vám- és pénzügyőr	748	2,73
3524	Polgári védelmi foglalkozású	2	0,01
3525	Nyomozó	21	0,08
5361	Rendőr	754	2,75
5362	Tűzoltó	2 043	7,45
5363	Büntetés-végrehajtási felügyelő	765	2,79
5366	Vagyonőr	6	0,02
5369	Egyéb védelmi szolgáltatási foglalkozás	341	1,24
	Összesen	27 411	100,00

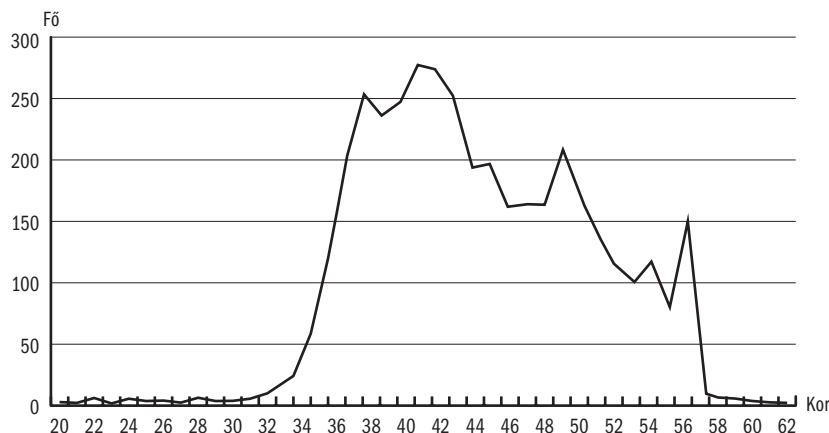
Azok közül, akik élettörténetük 2002–2008 közötti szakaszában bármikor szolgáltak rendvédelmi testületben, 4940 fő (18 százalék) ment nyugdíjba. Ezen személyek a nyugdíjba lépéskor vagy rendvédelmi jogviszonyból, vagy valamely más munkáltatótól és foglalkozásból mentek nyugdíjba. Az előbbi csoportba 4519 eset tartozik, ami nem jelentős népesség, akkor sem, ha arányosítva és kerekítve azt mondjuk, hogy a vizsgált hét év alatt tízezer fő szolgálati nyugdíjasról van szó, az összlétszámuk évi átlaga nem éri el az 1500 főt.

Azok száma, akik a nyugdíjazásuk időpontjában, illetve a megelőző három hónapban is rendvédelmi testületben álltak szolgálati jogviszonyban, összesen 3954 fő, az összes nyugdíjazott 87,5 százaléka. (Az ide nem beszámított esetekben nyugdíjazás és az adatbázisban való utolsó megfigyelt jelenlét között 4–78 hónap idő telt el.)<sup>3</sup>

Az összesített korprofil a 4.4.1. ábrán azt mutatja, hogy három kiemelkedő korosztály van ebből a szempontból, a 40–41 évesek, a 49–50 évesek és az 56 évesek. A 40–41 évesek kiugró értékének magyarázata egyértelműen a jogszabályokban lelhető fel: a szükséges szolgálati időt szolgálati jogviszonyban szakközépiskola végzése esetén 15 éves koruk óta gyűjtik, tehát 40 éves korukban érik el a szükséges 25 szolgálati évet. (A korábban nyugdíjba mentek nem kapnak teljes öregségi nyugdíjat, a később nyugdíjba mentek között pedig lehetnek olyanok, akik nem egész pályájukon voltak rendvédelmisek, így a szükséges szolgálati idő összegyűjtése később következett be, illetve olyanok, akik tovább kívántak még dolgozni. Ez utóbbi különösen magasabb iskolai végzettségű tisztekre lehet jellemző.)

3 Velük kapcsolatban meggyezünk, hogy szolgálati jogviszonyban eltöltött éveik számát a szükséges szolgálati idő megállapításánál egy szorzó segítségével átszámítva adták hozzá a civil szolgálati évekhez, tehát a szolgálati nyugdíj szabályai az ő nyugdíjazásuk lehetséges időpontját is befolyásolták.

4.4.1. ábra: 2002–2008-ban rendvédelmi testületből nyugdíjba mentek nyugdíjba menetelének korprofilja



Az átlagos 45 éves, 25–30 év jogviszonnyal rendelkező szolgálati nyugdíjas kétségkívül fiatalabb, mint a civil nyugdíjas, ugyanakkor az ezt lehetővé tevő szabályozás megnyitotta egy második életpálya kialakításának lehetőségét is, különösen a civil életben is hasznosítható szakmával rendelkezők előtt, amit társadalmi szempontból nem tekinthetünk negatívumnak, éppen ellenkezőleg. Ezeknek a második karrierutaknak részben véget vetett korhatár előtti nyugdíjasokról szóló törvény, illetve az a 2013-ban hatályba lépett rendelkezés, miszerint a nyugdíjasok és járandóságon lévők ezek megtartásával állami szervezetenél nem vállalhatnak munkát.<sup>4</sup>

Megjegyezzük, hogy a mintában szereplő összes személy és a nyugdíjba vonulók FEOR szerinti megoszlása között igen jelentős a különbség. A 4.4.3. táblázat szerint a belépők között a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásúak a minta 21,6 százalékát adják, míg a nyugdíjba menők között arányuk 48,2 százalék. Ezzel szemben a középfokú képzést sem igénylő foglalkozások esetében a helyzet fordított: a belépők közötti arányuk 27,4 százalék, a nyugdíjba menők között azonban csak 1,1 százalék. (A többi csoportban nincsenek ilyen nagy eltérések.) Ez azt jelenti, hogy a felsőfokú képzettséggel rendelkezők többnyire végigjárják a számukra nyitva álló karrierutat és a szervezeten belül szerzik meg a nyugdíjjogosultságot, míg az alacsony iskolai végzettségűek jelentős része időközben elhagyja a pályát és nem innen megy nyugdíjba.

A nyugdíjazáskori életkor foglalkozás szerinti átlagértékeiben látható különbségek azt mutatják, hogy a legtöbbször a vám- és pénzügyőrök szolgálnak (49 év), a legrövidebb ideig pedig a rendőrök, illetve a középfokú végzettségűek. A felsőfokú végzettségűek náluk hat évvel dolgoznak tovább – ebből azonban négy év lehet a nappali tagozatú felsőfokú képzés ideje, és nagy valószínűséggel további négy év a középiskola, így a tiszta munkával töltött idő 26 évre csökkenhet.

4 Pontosabban: nem állami munkáltatónál, ha az ellátásban részesülő személy adott évi keresete nem éri el a minimálbér összegének 18 szorosát (2013-ban 1 764 000 forint), a keresete mellett az ellátást is korlátozás nélkül felveheti. Részletesen lásd a 2012. évi CCVIII. törvény és adóhírek.hu. Megjegyezzük, hogy az a tény, hogy a korhatár előtti ellátás nem nyugdíj, illetve a levont 16 százalék nem személyi jövedelemadó, több szempontból is problémát okoz, például nem csökkenthető a családi adókedvezmény mértékével. A 16 százalékos levonás a tartalékos katonának álló ellátottakat nem terheli.



**4.4.3. táblázat: Az adatbázisba való belépéskor és a nyugdíjazáskor érvényes foglalkozási megoszlás és az nyugdíjazási életkor, 2002–2008**

FEOR97	Foglalkozás	Belépéskor	Nyugdíjba menetekor	Különbség	Nyugdíjazáskori átlagéletkor
110	Fegyveres szervek felsőfokú képesítést igénylő	21,59	48,15	26,56	48
210	Fegyveres szervek középfokú képesítést igénylő	33,98	37,66	3,68	42
310	Fegyveres szervek középfokú képesítést nem igénylő	27,36	1,11	-26,25	40
3522	Vám- és pénzügyőr	2,73	0,35	-2,38	49
3524	Polgári védelmi foglalkozású	0,01	0,03	0,02	-
3525	Nyomozó	0,08	0,03	-0,05	-
5361	Rendőr	2,75	1,77	-0,98	42
5362	Tűzoltó	7,45	9,96	2,51	45
5363	Büntetés-végrehajtási felügyelő	2,79	0,68	-2,11	43
5366	Vagyonőr	0,02	0,03	0,01	-
5369	Egyéb védelmi szolgáltatási foglalkozás	1,24	0,23	-1,01	50
	Összesen	100,00	100,00	0,00	45

### Újra munkában

A nyugdíjazást követő időszakban 1448 főről rendelkezünk foglalkoztatási adattal a rendvédelmi állományból nyugdíjazottak köréből (3954 fő), ez a minta 36 százaléka. Ezen belül az ugyanazon foglalkozásban továbbdolgozók aránya csupán 6 százalék, a többiek foglalkozást váltanak. A mintába 37 különböző foglalkozású<sup>5</sup> nyugdíjas került be (4.4.4. táblázat)<sup>6</sup>

**4.4.4. táblázat: A rendvédelmi nyugdíjasállomány által üzött foglalkozások**

Foglalkozás	Fő <sup>a</sup>	Megoszlás (százalék)	Kumulált megoszlás
Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások	227	15,7	15,7
Fegyveres szervek felsőfokú képesítést igénylő foglalkozások	125	8,6	24,3
Egyszerű szolgáltatási jellegű foglalkozások	91	6,3	30,6
Egyéb, magasan képzett ügyintézők	79	5,5	36,1
Mobilgépek kezelői	75	5,2	41,2
Gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői	75	5,2	46,4
Fegyveres szervek középfokú képesítést igénylő foglalkozások	74	5,1	51,5
Gazdasági, pénzügyi ügyintézők	69	4,8	56,3
Egyéb ügyintézők	64	4,4	60,7
Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások	51	3,5	64,2
Egyéb	414	28,5	92,9
Nincs adat	104	7,2	100,0
Összesen	1448	100,0	

<sup>a</sup> Csak azokat a foglalkozásokat részleteztük, ahol az elemszám 50 fő feletti.

<sup>5</sup> Összevont (két számjegyű) FEOR-csoport szerint, négyjegyű FEOR-kódnál 217 különböző foglalkozást találunk.

<sup>6</sup> Kiemeljük, hogy a nyugdíjazást követő első foglalkoztatási adata az esetek 82,5 százalékban 2007–2008. évi adat. Ennek oka, hogy a nyugdíj melletti foglalkoztatás (nyugdíj)járulék-köteleltetés erre az időszakra vált, így láthatóvá váltak ezek az esetek az adatbázisban.

A nyugdíjasokat legnagyobb számban a *nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozásokban* találjuk (227 fő), közülük 182 fő (80 százalék) továbbra is rendvédelmi jellegű foglalkozást űzött.

### A keresetek alakulása nyugdíjazás előtt és után

A kereseti adatokat a 4.4.5. táblázatban a 2008-as évre diszkontálva közöljük.<sup>7</sup> A rendvédelmi foglalkozásból rendelkezésünkre áll 3823 fő béradata, az összes foglalkozásból 3834 fő béradata. Egyéb bérjövedelemről 143 fő esetében tudunk.

4.4.5. táblázat: A szolgálati jogviszonyból nyugdíjba mentek havi keresetei a nyugdíjazás előtt (forint)

FEOR97	Foglalkozás	Rendvédelmisek átlagbére csak rendvédelmi foglalkozásból	Egyéb bérjövedelem	Rendvédelmi átlagbér az összes foglalkozásból <sup>a</sup>
110	Fegyveres szervek felsőfokú képzést igénylő	525 167	99 250	528 986
210	Fegyveres szervek középfokú képzést igénylő	313 382	85 047	316 618
310	Fegyveres szervek középfokú képzést nem igénylő	244 747	34 800	247 357
3522	Vám- és pénzügyőr	277 326		277 326
3524	Polgári védelmi foglalkozású	274 500		274 500
3525	Nyomozó	530 372		530 372
5361	Rendőr	407 031	38 194	407 180
5362	Tűzoltó	345 857	79 186	347 528
5363	Büntetés-végrehajtási felügyelő	274 049		274 049
5366	Vagyonőr	304 240		304 240
5369	Egyéb védelmi szolgáltatási foglalkozás	263 181		263 181
	Összesen	419 279	90 407	422 494

<sup>a</sup> Az egyes foglalkozási csoportok kereseti adatai az eltérő létszámok miatt nem adhatók össze.

Az adatokból mindenekelőtt kiderül, hogy a felsőfokú végzettségűek kereseti előnye igen tetemes – mint ahogy ez a bérrendszerből következik is (lásd jelen *Közlekedés* 3.2. alfejezetét). Másfelől viszont azt látni, hogy egyes testületek között is elég jelentős a különbség, a nyomozók és a rendőrök lényegesen többet keresnek, mint a nem rendőri szervnél dolgozók. Az újnak tekinthető, néhány évtizedes múlta visszatekintő vagyonőri szakmában is relatíve magas átlagkeresetet találunk. Rendvédelmi jogviszonyban szerzett kereseteiket leggyakrabban a felsőfokú végzettségűek egészítették ki egyéb munkajövedelemmel, érthetően az összes kereset is ebben a csoportban volt a legnagyobb, de ez a forrás a középfokú végzettségűek kereseti pozícióját is jelentősen javította.

A nyugdíjazást követő időszak béradatai a nyugdíjazáskor érvényes foglalkozások szerint állnak rendelkezésre. A nyugdíjak összegéről nincsenek ada-

<sup>7</sup> A kereseti adatok tartalmazák a távozás előtt kapott összes juttatást (benn az esetleges végkielégítést, leszerelési segélyt stb.) szétosztva az adott év hónapjai között. Tekintettel arra a gyakorlatra, hogy a közigazgatásban nyugdíjazás előtt a távozók épp a nyugdíj miatt nagyobb juttatásokra számíthatnak a szokásosnál, a távozás előtti kereseti színvonal nagyobbak adódik, mint a normál kereseti színvonal. A nyugdíjazást megelőző két-, három-, négyhavi bér átlaga 4,5 százalékkal magasabb, mint a nyugdíjazást megelőző hét-, nyolc-, kilenchravi bér átlaga.

taink, így az összjövedelmeket nem tudjuk összehasonlítani, a kereseteket azonban igen. Az összehasonlításhoz az összes foglalkozásból eredő bért vetjük alapul (ez minimálisan tér el a csak rendvédelmisként, a szektorból realizált jövedelemtől, de pontosabban leírja a követendő személyek, csoportok bérpozíciójának változásait.)

**4.4.6. táblázat: A nyugdíjazás előtti és utáni bérek átlaga**

FEOR97	Foglalkozás	Nyugdíjazás előtti		Nyugdíjazás utáni		Bérváltozás a nyugdíjazás előtti bér százalékában
		átlagkereset az összes foglalkozásból (forint)	fő	átlagkereset az összes foglalkozásból (forint)	fő	
110	Fegyveres szervek felsőfokú képesítést igénylő	529 284	739	263 264	642	49,7
210	Fegyveres szervek középfokú képesítést igénylő	313 595	472	121 401	413	38,7
310	Fegyveres szervek középfokú képesítést nem igénylő	225 623	17	82 383	16	36,5
3522	Vám- és pénzügyőr	269 680	4	82 107	3	30,4
3524	Polgári védelmi foglalkozású		0		0	
3525	Nyomozó	530 372	1		0	
5361	Rendőr	421 122	13	202 730	12	48,1
5362	Tűzoltó	325 919	80	170 689	69	52,4
5363	Büntetés-végrehajtási felügyelő	231 667	5	72 187	5	31,2
5366	Vagyonőr		0		0	
5369	Egyéb védelmi szolgáltatási foglalkozás	201 779	2	147 681	2	73,2
	Összesen	433 402	1333	203 514	1162	47,0

Amint a 4.4.6. táblázatból látható, a nyugdíjazás előtti és utáni állapot 1333 fő esetében kapcsolható össze. A nyugdíjazást követő időszak esetében béradat 1162 esetben érhető el, azaz a sokaság elég kicsi. Az adatokat annak tudatában kell értelmezni, hogy a kereseti adat tartalmazza azt a bevételt is, amelyet a szolgálati jogviszonyban lévő személy nem a főállásából kapott, ahonnan a vizsgált időszakban nyugdíjba ment. Így a nyugdíj utáni kereset lehet ennek a munkának a bére, de lehet új foglalkozásban, illetve munkahelyen megkeresett bér is.

Mint látható, a nyugdíjazás a kereset 50–70 százalékának elvesztésével jár, tekintettel azonban a nyugdíjszámítási szabályokra, folyamatos munkaviszony esetén a nyugdíj nem sokkal marad el a főállású keresettől. Így a más munkában tovább foglalkoztatott nyugdíjasok összes jövedelmét a nyugdíj

előtti kereset 130–150 százalékra becsülhetjük. Jelezzük, hogy ez a jövedelmi színvonal sem különösebben magas, bár jóval magasabb, mint a nemzetgazdasági átlagkereset. Ezt a jövedelmi pozíciót rontották le a 2012. és a 2013. évi jogszabályi változások, egyrészt azzal, hogy a korhatár előtti járandóságot 16 százalékos levonás terheli, másrészt azzal, hogy költségvetési szervnél csak a nyugdíj és a járandóság szüneteltetése mellett lehet munkát vállalni. A 130–150 százalékos kereseti pozíció ezek hatására 84–95 százalékra változott durván egy hónap alatt. Ennek köszönhető, hogy az intézkedések, különös elégedetlenséget váltottak ki a szolgálati jogviszonyban lévők esetében.

### Az érdekképviseltek álláspontja és tevékenysége

A nyugdíjrendszer védelmét minden, a területen működő szakszervezet feladatának tekintette, már 2011 tavaszától különböző tüntetésekre és demonstrációkra került sor. Ellentétben a 2010 előtti időszakkal, az érdekképviseltek 2010–2012 közötti tárgyalásai nem vezettek eredményre. A jogi fellépésüket mindenekelőtt arra alapozták, hogy a törvénynek az a rendelkezése, miszerint a nyugdíj a már nyugállományba vonultak esetében is átalakul járandósággá, visszamenőleges hatályú. Az a tény is sérti a jogbiztonság elvét, hogy a szabály változásáról az érintettek nem értesültek időben, így nem készülhettek fel élethelyzetük megváltozására. A területen működő szakszervezetek, különösen a Belügyi, Rendvédelmi és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete és a Független Rendőr Szakszervezet – más civil szervezetekkel együtt – már 2011 decemberében szervezni kezdték, hogy az érintettek a strasbourgi Emberi Jogok Európai Bíróságához fordulhassanak, ennek eredményeként mintegy 13 000 egyéni beadvány született. A Bíróság 2013 első félévében úgy határozott, hogy felkéri a magyar kormányt a jogorvoslati kérelemmel kapcsolatos álláspontjának írásbeli kifejtésére, amelyre a kormánynak négy hónap áll rendelkezésére.

A Független Rendőr Szakszervezet az Emberi Erőforrások Minisztériumát is megkereste azzal a javaslattal, hogy módosítsák a jogszabályt, mivel a szolgálati nyugdíjasból szolgálati járandóságra jogosulttá minősítetteteket esetleg 65 éves korukig érinteni fogja az ellátás összegének csökkentése. Az Emberi Erőforrások Minisztériuma a javaslatot elutasította, arra hivatkozva, hogy a 16 százalékos levonás nem adó. Mint láttuk, valóban nem, nem is járulék, az Független Rendőr Szakszervezet honlapja szerint „egészen egyszerűen: csökkentés!”<sup>8</sup>

A szakszervezetek az Alkotmánybírósághoz is panaszt benyújtottak be, amely öt tárgyalási nap után hozott határozatot, és úgy döntött, hogy sem a korhatár előtti nyugdíjak megszüntetése, sem a 16 százalékos teher kivetése a szolgálati járandóságra nem mond ellent az Alaptörvénynek. Ugyanakkor a Magyar Helsinki Bizottság 2011-ben arra is felhívta a figyelmet, hogy álláspontja szerint a nyugdíjmegvonás ellentétes az Emberi Jogok Európai Bíróságának joggyakorlatával, ezért a strasbourgi bíróság előtt is megtámadható.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Ersz.hu.

<sup>9</sup> Szakszervezetek.hu.

A közszerében dolgozók nyugdíjfelfüggesztése miatt az Alkotmánybíróságot felkeresők között van az ombudsman is.<sup>10</sup> A szakszervezetek kérésére lefolytatott vizsgálata azt állapította meg, hogy a közszerében dolgozó nyugdíjasok kettős juttatásának tilalmáról szóló rendelkezés szemben áll a tulajdonhoz való joggal, a vagyoni értékű jogok védelmével, sérül az arányosság követelménye is, ha a nyugdíjrendszerben rövid időn belül jelentős mértékű változást vezetnek be.<sup>11</sup>

Az Európai Parlamentet egyéni indítványokkal is megkeresték, ezek az eljárások azonban csak részben jutottak el a döntésig.<sup>12</sup> A strasbourgi bíróság 2014-ben meghozott jogerős döntése szerint nem sérti az emberi jogok európai egyezményét, hogy az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött személyek esetében a szolgálati nyugdíjat járandósággá alakították át és megadóztatják.

Hogy a 2010-2013-ban meghozott döntések mennyire alakították át a rendvédelmi életpályáját, arról egyelőre nem állnak rendelkezésre megfelelő idősorok, de a sajtóból ismert, hogy 2013-ban például a rendőrök átlagéletkora 26 év volt. 2013. első öt hónapjában 688 fő hagyta el a rendőrséget, közülük 73 fő ment nyugdíjba és csak 2 fő volt, aki szolgálati jogviszonyból nyugdíjba távozott.<sup>13</sup> A jelenleg még fiatal korosztályok torlódása az állományban a későbbiekben munkaerőgazdálkodási problémákat okozhat, ezért mindenképpen érdemes szakmánként is figyelemmel kísérni a munkaerőmozgásokat.

10 Szakszervezetek.hu.

11 Bővebben lásd [szakszervezetek.hu](http://szakszervezetek.hu).

12 [Frsz.hu](http://frsz.hu). Jelezzük, hogy a bírák nyugdíjkorhatárával kapcsolatosan a kormány elfogadta az EU azon álláspontját, hogy nem lehet megfelelő felkészülési idő biztosítása nélkül bevezetni ilyen jellegű intézkedéseket, mivel az sérti a szociális biztonságot.

13 Csikász Brigitta: Rendőrkerítő: nyugdíj helyett inkább frországba mennek. [hvg.hu](http://hvg.hu), 2013.07.18.

## HIVATKOZÁSOK

- ADMINISTRATION... (2008): [Administration and the Civil Service in the EU 27 Member States. Working document of the Frech Presidency.](#)
- ALESINA, A.–GIULIANO, P. (2010): Preferences for Redistribution. Megjelent: *Benhabib, J.–Bisin, A.–Jackson, M. O.* (szerk.): *Handbook of Social Economics*, Vol. 1A, North-Holland, Amsterdam, 93–131. o.
- ALTONJI, J. G.–BLANK, R. M. (1999): Race and Gender in the Labor Market. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, Amsterdam, Vol. 3. 3144–3259. o.
- ANXO, D.–COURTIOUX, P.–GRIMSHAW, D.–NEUMANN, L. (2013): The problem with Europe's one-size-fits-all approach to public sector reforms: learning from diverse societal models of public sector pay and employment. ILO–RDW konferencia, Genf.
- ARGENTO, D.–GROSSI, G.–TAGESSON, T.–COLLIN, S. O. (2010): [The “externalisation” of a local public service delivery: Experience in Italy and Sweden.](#) *International Journal of Public Policy*, Vol. 5. No. 1. 41–56. o.
- ARULAMPALAM, W.–BOOTH, A. L.–BRYAN, M. (2007): Is there a Glass Ceiling over Europe: An Exploration of Asymmetries in the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60. No. 2. 163–186. o.
- ASSAD, R. (1997): The Effects of Public Sector Hiring and Compensation Policies on the Egyptian Labor Market. *World Bank Economic Review*, Vol. 11. No. 1. 85–118. o.
- ÁSZ (2011): [Összegző értékelés a középszint pénzügyi helyzetének ellenőrzési tapasztalatairól.](#) Állami Számvevőszék, Budapest.
- AUDIER, F.–BACACHE, M.–COURTIOUX, P.–GAUTIÉ, J. (2012) [The effects of pay reforms and procurement strategies on wage and employment inequalities in France's public sector.](#)
- BACH, S. (2012): Shrinking the State or the Big Society? Public Service Employment Relations in an Era of Austerity. *Industrial Relations Journal*, Vol. 43. No. 5. 399–415. o.
- BACH, S.–STROLENY, A. (2013): [Social dialogue and the public services in the aftermath of the economic crisis: strengthening partnership in an era of austerity.](#) King's College, London.
- BARÓN, J. D.–COBB-CLARK, D. A. (2010): Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis. *The Economic Record. The Economic Society of Australia*, Vol. 86. No. 273. 227–246. o.
- BELLANTE, D.–LINK, A. (1981): Are public sector workers more risk averse than private sector workers? *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 34. No. 3. 408–412. o.
- BERKI ERZSÉBET (1994a): Ki mennyi? Besorolási és illetmény-előmeneteli rendszerek az államháztartásban. *Munkaügyi Szemle*, 11. sz. 14–18. o.
- BERKI ERZSÉBET (1994b): *Keresetek 1994.* Kézirat. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest.
- BERKI ERZSÉBET (2000): A közalkalmazotti jogviszonyban alkalmazott bérezési rendszerek és a keresetek alakulása 1999-től napjainkig. Kézirat, Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest.
- BERKI ERZSÉBET (2008): *Sztrájkok és direkt akciók Magyarországon. Esettár.* Kézirat.
- BERKI ERZSÉBET–DURA MÁRTA (2012): *Munkaügyi kapcsolatok közszolgáltatásban.* Pólay Elemér Alapítvány, Szeged.
- BERKI ERZSÉBET–FODOR T. GÁBOR–NACSA BEÁTA–NEUMANN LÁSZLÓ (2007): Kollektív jogok és érvényesülésük a közszolgáltatásban. Összehasonlító elemzés a köztisztviselői, a szolgálati és a hivatásos katonai jogviszonyra vonatkozóan. Zárótanulmány. Nemzeti ILO Tanács, Budapest.
- BERKI ERZSÉBET–NEUMANN LÁSZLÓ–EDELÉNYI MÁRK–VARADOVICS KITTI (2012): [Public Sector Pay and Procurement in Hungary.](#) National Report.
- BLANCHFLOWER, D. G.–OSWALD, A. J. (1990): The Wage Curve. *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 92. No. 2. 215–235. o.
- BLANK, R. M. (1985): An analysis of workers' choice between employment in the public and private sectors. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 38. No. 2. 211–224. o.
- BLINDER, A. S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, Vol. 8. No. 4. 436–455. o.
- BLOCH, F.–SMITH, S. (1977): Human Capital and Labor Market Employment. *Journal of Human Resources*, Vol. 12. No. 4. 550–560. o.
- BOERI, T.–FLINN, C. (1997): Returns to mobility in the transition to a market economy. The William Davidson Institute at the University of Michigan Business School. Working Paper, No. 1018.



- BOGNÁR GÉZA–GÁL RÓBERT IVÁN–KORNAI JÁNOS (1999): Hálapénz a magyar egészségügyben, Társki Társadalompolitikai Tanulmányok, 17. Budapest.
- BORDÁS MÁRIA (2012): Korrupciós kockázatok a közszféra egyes intézményi alrendszerének tekintetében. Megjelent: Elemzések a közszféra korrupciós kockázatairól. Korrupciós kockázatok feltérképezése – integritás alapú közigazgatási kultúra terjesztése – ÁROP 1.2.4-09-2009-0002. számú európai uniós kiemelt projekt keretében készült gyűjteményes tanulmánykötet. Állami Számvevőszék, Budapest, 237–279. o.
- BORJAS, G. J. (1987): Self-selection and the earnings of immigrants. *American Economic Review*, Vol. 77. No. 4. 531–553. o.
- BORJAS, G. J. (2002): [The wage structure and the sorting of workers into the public sector](#). NBER Working Paper, 9313.
- BORJAS, G. J.–FREEMAN, R. B.–KATZ, L. F. (1997): How much do Immigration and Trade Affect Labor Market Outcomes? *Brookings Papers on Economic Activity*, 1. 1–90. o.
- BOSCH, G.–MESAROS, L.–SCHILLING, G.–WEINKOPF, C. (2012): [The public sector pay system and public procurement in Germany](#).
- BOSSAERT, D. (2005): The flexibilisation of the employment status of civil servants: From life tenure to more flexible employment relations? EIPA, Luxembourg.
- BURAK, L. J.–VIAN, T. (2007): Examining and predicting under-the-table payments for health care in Albania: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 37. No. 5. 1060–1076. o.
- BUURMAN, M.–DUR, R.–BOSSCHE, S. VAN DEN (2009): Public Sector Employees: Risk Averse and Altruistic? IZA Discussion Paper, No. 4401.
- CAMPOS, M. M.–CENTENO, M. (2012): Public-private wage gaps in the period prior to the adoption of the Euro: An application based on longitudinal data. Banco de Portugal, WP 1/2012.
- CARDONA, F. (2006): [Performance Related Pay in the Public Service in OECD and EU Member States](#). SIGMA, Remuneration Systems for Civil Servants and Salary Reform. Vilnius, december 14.
- CAZES, S.–NESPOROVA, A. (2007): Flexicurity. A relevant approach in Central and Eastern Europe. ILO, Genf.
- CERASE, F. P.–FARINELLA, D. (2006): [Explorations in Public Service Motivation. The Case of the Italian Revenue Agency](#). Paper prepared for the EGPA Milan Conference – 2006. Study Group on Public Personnel Policies.
- CHATTERJI, M.–MUMFORD, K. A.–SMITH, P. N. (2011): The Public-Private Sector Gender Wage Differential: Evidence from Matched Employee-Workplace Data. *Applied economics*, Vol. 43. No. 26. 3819–3833. o.
- CHAWLA, M.–BERMAN, P.–KAWIORSKA, D. (1998): Financing health services in Poland: New evidence on private expenditures. *Health Economics*, Vol. 7. No. 4. 337–346. o.
- CHEVALIER, A.–DOLTON, P. J.–MCINTOSH S. (2002): Recruiting and Retaining teachers in the UK: An Analysis of Graduate Occupation Choice from the 1960s to the 1990s. Centre for Economics of Education, London.
- COLLINS, H. (1991): The Meaning of Job Security. *Industrial Law Journal*, Vol. 20. No. 4. 227–239. o.
- CZARZASTY, J. (2007): [Pay Disputes in Public Health Sector Escalate](#). EIRO, augusztus 2.
- CZÍRIA, L. (2012a): [Doctors end strike alert in protracted hospital crisis](#). EIRO.
- CZÍRIA, L. (2012b): [Higher salaries for nurses at risk](#). EIRO.
- CZÍRIA, L. (2013): [Teachers strike over pay demand](#). EIRO.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2007): Ösztönzési hatások a magyarországi nyugdíjrendszerben. Megjelent: *Fazekas Károly–Cseres-Gergely Zsombor–Scharle Ágota* (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör, 2007. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 103–115. o.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2013): Kiszorítják-e az idősebb munkavállalók a fiatalokat a közszférában? *Kézirat, Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 7–8. sz. 837–864.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2014): Revival and transformation: selection to and exit from public works in Hungary after 2011. *Kézirat, MTA KRTK KTI*, Budapest.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–MOLNÁR GYÖRGY (2008): Háztartási fogyasztói magatartás és jólét a rendszerváltás után Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 55. évf. 2. sz. 107–135. o.
- CSIKÁSZ BRIGITTA (2013): [Rendörkeringő: nyugdíj helyett inkább Írországba mennek](#). HVG, július 18. .
- CSONTOS LÁSZLÓ–KORNAI JÁNOS–TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (1998): Tax awareness and the reform of the welfare state. *Hungarian Survey Results. Economics of Transition*, Vol. 6. No. 2. 287–312. o.
- DELCHEVA, E.–BALABANOVA, D.–MCKEE, M. (1997): Under-the-counter payments for health care: Evidence from Bulgaria. *Health Policy*, Vol. 42. No. 89–100.
- DELFGAAUW, J.–DUR, R. (2008): Incentives and Workers' Motivation in the Public Sector. *Economic Journal*, Vol. 118. No. 525. 171–191. o.
- DELLATORRE, E. (2008) [Second phase of public sector reorganisation launched](#). EIRO.
- DICSŐ LÁSZLÓ (2010): A helyi közszolgáltatások szervezése. Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége, Budapest.

- DOLTON P. J. (1990): The Economics of UK Teacher Supply: the Graduate's Decision. *Economic Journal*, Vol. 100. No. 400. 91–104. o.
- DOLTON, P.–VAN DER KLAUW, W. (1995): Leaving teaching in the UK: A duration analysis. *The Economic Journal*, Vol. 105. No. 429. 431–444. o.
- DOLTON, P.–VAN DER KLAUW, W. (1999): The turnover of teachers: A competing risks explanation. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 81. No. 3. 543–550. o.
- DRECHSLER, W. (2005): [The Rise and Demise of the New Public Management](#). *Post-Autistic Economics Review*, 33. No.
- DUSTMANN, C.–VAN SOEST, A. (1997): Wage Structures in the Private and Public Sectors in West Germany. *Fiscal Studies*, Vol. 18. No. 3. 225–247. o.
- EC (2007): Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Luxembourg.
- EC (2010): [Employment in Europe 2010](#). European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.1 October 2010.
- EC (2012): EU Employment and Social Situation. Social Europe. European Commission, Quarterly Review, június.
- EC (2013): [Industrial Relations in Europe 2012](#). European Commission.
- ELEK PÉTER–KÖLLŐ JÁNOS–REIZER BALÁZS–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2012): Detecting Wage Under-Reporting Using a Double-Hurdle Model. Budapest Working Papers on the Labour Market, BWP 2012/1. Megjelent még: *Lehmann, H.–Tatsiramos, K.* (szerk.): *Informal Employment in Emerging and Transition Economies*. Research in Labor Economics, Vol. 34. Emerald Group Publishing Limited, 135–166. o.
- ELEK PÉTER–OSZTÓTICS ANDRÁS–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ BÁLINT–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2009a): [Az OEP, ONYF és a MÁK kezelésében levő adatbázisok](#). MTA KTI Adatbank.
- ELEK PÉTER–SCHARLE ÁGOTA–SZABÓ BÁLINT–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2009b): A bérekhez kapcsolódó adóeltitkolás Magyarországon. *Közpénzügyi Füzetek*, 23. sz.
- ELEK PÉTER–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2013): A közszférából történő munkaerő-kirárlás elemzése Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 5. sz. 601–628. o.
- ESPING-ANDERSEN, G.–REGINI, M. (szerk.) (2000): *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford University Press.
- FARBER, H. S. (2005): Nonunion Wage Rates and the Threat of Unionization. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 58. No. 3. 335–352. o.
- FERENCZ JÁCINT (2012): [Jogszerű jogbizonytalanság?](#) Miskolci Jogi Szemle, 7. évf. 1. sz. 90–103. o.
- FINE, J.–GRAY, R. (1999): A proportional hazards model for the subdistribution of a competing risk. *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 94. No. 446. 496–509. o.
- FINSERAAS, H.–RINGDAL, K. (2012): Economic globalization, personal risks and the demand for a comprehensive welfare state. Megjelent: *Ervasti, H.–Andersen, J. G.–Fridberg, T.–Ringdal, K.* (szerk.): *The Future of the Welfare State. Social Policy Attitudes and Social Capital in Europe*. Edward Elgar, 68–87. o.
- FOGUEL, M. N.–GILL, I.–MENDONÇA, R.–BARROS, R. P. DE (2000): The public-private wage gap in Brazil. *Revista Brasileira de Economia*, Vol. 54. No. 4. 433–472. o.
- FOREST, V. (2006): [Work motivation and performance-related pay in the French Civil Service](#). Kézirat.
- FRIJTERS, P.–SHIELDS, M. A.–WHEATLEY PRICE, S. (2004): To Teach or Not to Teach? Panel Data Evidence on the Quitting Decision. *IZA Discussion Papers*, 1164.
- GÁBOS ANDRÁS–KELLER TAMÁS–MEDGYESI MÁRTON–TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (2007): Adótudatosság, fiskális illúziók és az állami újraelosztással kapcsolatos preferenciák 2007-ben Magyarországon. Társ. Budapest.
- GAJDUSCHEK GYÖRGY (2005): Szakértelem és/vagy politika. A magyar közszolgálat jogi és empirikus elemzése. *Politikatudományi Szemle* 14. évf. 2. sz. 111–134. o.
- GAJDUSCHEK GYÖRGY (2008): Közszolgálat. A magyar közigazgatás személyi állománya és személyi rendszere az empirikus adatok tükrében. KSH, Budapest.
- GHELLAB, Y.–PAPADAKIS, K. (2011) *The Politics of Economic Adjustment in Europe: State Unilateralism or Social Dialogue?* Megjelent: *The Global Crisis. Causes, Responses and Challenges*. ILO, 6. fejezet, 81–91. o.
- GILPIN, G. A. (2011): Re-evaluating the effect of non-teaching wages on teacher attrition. *Economics of Education Review*, Vol. 30. No. 4. 598–616. o.
- GIMPELSON, V.–LUKIYANOVA, A. (2009): [Are public sector workers underpaid in Russia? Estimating the public-private wage gap](#). *IZA Discussion Papers*, No. 3941.
- GIRASEK EDMOND–SZÉL ÁGOSTON (2014): Humán erőforrás krízis az egészségügyben. Előadás a Három nap az egészségügyről című konferencián, március 20–22. OSZSZ, Budapest.
- GLASSNER, V. (2010): The public sector in the crisis. Working Paper, European Trade Union Institute, Brüsszel.
- GREENE, M.–HOFFNAR, E. (1996): Gender Discrimination in the Public and Private Sectors: A Sample Se-

- lectivity Approach. *Journal of Socio-Economics*, Vol. 25. No. 1. 105–114. o.
- GREGORY, R. G.–BORLAND, J. (1999): Recent Developments in Public Sector Labor Markets. Megjelent: *Ashenfelter, O.–Card, D.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*. Vol. 3C. Elsevier, Amsterdam, 3573–3630. o.
- GRIMSHAW, D.–MARIANO, S.–RUBERY, J. (2012): [Public Sector Pay and Procurement in the UK](#).
- GRIMSHAW, D.–RUBERY, J.–MARIANO, S. (2012): [Public Sector Pay and Procurement in Europe during the Crisis](#).
- GYÖRGY ISTVÁN (2007): Közzszolgálati jog. HVG-Orac, Budapest.
- HAJNAL GYÖRGY (2004): Igazgatási kultúra és New Public Management reformok egy összehasonlító esettanulmány tükrében. PhD-dolgozat, Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Doktori Program, Budapest.
- HALL, P.–SOSKICE, D. (2001): Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage. Oxford University Press, Oxford.
- HÁMORI SZILVIA (2008): An analysis of the earnings structures in the public and private sectors in Hungary. CDSEM Discussion Paper, No. 33.
- HANUSHEK, E. A.–KAIN, J. F.–RIVKIN, S. G. (2001): Why Public Schools Lose Teachers. National Bureau of Economic Research Paper, 8599.
- HARTOG, J.–FERRER-I-CARBONELL, A.–JONKER, N. (2002): Linking Measured Risk Aversion to Individual Characteristics. *Kyklos*, Vol. 55. No. 1. 3–26. o.
- HARTZEN, A.-C.–HÖS, N.–LECOMTE, F. A.–MARZO, C., MESTRE, B.–OLBRICH, H.–FULLER, S. (2008): The Right of the Employee to Refuse to be Transferred. A comparative and theoretical analysis. European University Institute, EUI Law, 2008/20.
- HEITMUELLER, A. (2006): Public-Private Sector Wage Differentials in Scotland: An Endogenous Switching Model. *Journal of Applied Economics*. Vol. 9. No. 2. 295–323. o.
- HEPPLE, B. (1996–1997): European Rules on Dismissal Law. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 18. 204–228. o.
- HEYWOOD, J. S.–SIEBERT, W. S.–WEI, X. (2002): Worker Sorting and Job Satisfaction: The Case of Union and Government Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55. No. 4. 595–609. o.
- HORVÁTH ISTVÁN (2008): Merre tovább?! Javaslatok egy új magyar közzszolgálati szabályozás megalapozásához, II. Közjogi Szemle, 1. évf. 2. sz. 33–41. o.
- HORVÁTH M. TAMÁS (2002): Helyi közzszolgáltatások szervezése. Dialóg-Campus, Budapest–Pécs.
- HORVÁTH M. TAMÁS–KÖKÉNYESI JÓZSEF–PITTI ZOLTÁN (2002): Közzszolgáltatások szervezése és igazgatása. Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ, Budapest.
- ILM (2010): [Leading change in the public sector, 2010](#). Institute of Leadership and Management.
- IMAZEKI, J. (2005): Teacher salaries and teacher attrition. *Economics of Education Review*, Vol. 24. No. 4. 431–449. o.
- JACOBSEN, J. (1992): Spillover Effects from Government Employment. *Economics Letters*, 39. 101–104. o.
- JAIME-CASTILLO, A. M. (2008): [Expectations of Social Mobility, Meritocracy and the Demand for Redistribution in Spain](#). Centro de Estudios Andaluces Working Paper, No. S2008/03.
- JENKINS, S. P. (1995): Easy estimation methods for discrete-time duration models. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57. 129–136. o.
- KAMBOUROV, G.–MANOVSKII, I. (2009): Occupational Mobility and Wage Inequality. *Review of Economic Studies*, Vol. 76. No. 2. 731–759. o.
- KAMINSKA, M. E.–KAHANCOVÁ, M. (2011): Emigration and labour shortages: An opportunity for trade unions in the New Member States? *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 17. No. 2. 189–203. 17. o.
- KATZ, L. F.–KRUEGER, A. B. (1993): [Public sector pay flexibility: Labour market and budgetary consideration](#). Megjelent: Pay flexibility in the public sector. OECD, Párizs, 43–78. o.
- KAUTSCH, M.–CZABANOWSKA, K. (2011): When the grass gets greener at home: Poland's changing incentives for health professional mobility. Megjelent: Health Professional Mobility and Health Systems. Evidence from 17 European Countries. The European Observatory on Health Systems and Policies, Observatory Studies Series, No. 23. 419–448. o.
- KÉZDI GÁBOR (2000): A vállalati és önbevalláson alapuló kereseti adatok eltérése. Megjelent: *Fazekas Károly* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont Budapest, 55–57. o.
- KISS KATALIN (2009): [Gondolatok a hálapénzről. Egy kutatás margójára. Közös felelősség az orvos-beteg kapcsolat javítása és a bizalom helyreállítása](#). Szinapszis Kft.
- KOCSIS MIKLÓS (2011): Alkotmányellenes a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvény. *Közjogi Szemle*, 1. sz. 68–69. o.
- KOENKER, R.–BASSETT, G. (1978): Regression Quantiles. *Econometrica*, Vol. 46. No. 1. 33–50. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (2013): A közzszféra bérszintje és a magánszektorból átlépők szelekciója 1997–2008 között. *Közzszügyi Szemle*, 60. évf. 5. sz. 523–554. o.
- KRIEG, J. M. (2006): Teacher quality and attrition. *Economics of Education Review*, Vol. 25. No. 1. 3–27. o.
- KRUEGER, A. B.–SUMMERS, L. H. (1988): Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure. *Econometrica*, Vol. 56. No. 2. 259–293. o.

- KSH (2011): Magyar Statisztikai Évkönyv 2010. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- KUPERUS, H.–RODE, A. (2010): *More efficient civil services in times of economic recession and beyond: can a flexicurity approach help?* EIPASCOPE, 1.
- LACROIX, R.–DUSSAULT, F. (1984): The Spillover Effect of Public-Sector Wage Contracts in Canada. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 66. No. 3. 509–512. o.
- LAKI MIHÁLY–NACSA BEÁTA–NEUMANN LÁSZLÓ (2013): Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, MT-DP 2013/2.
- LEISINK, P.–KNIES, E.–BACH, S.–BORDOGNA, L.–KESSLER, I.–NERI, S.–STROLENY, A.–WESKE, U. (2013): *Are there possibilities to influence austerity policy outcomes?* A comparative study of social dialogue in local government in Italy, the Netherlands and the UK.
- LIAROPOULOS, L.–KAITELIDOU, D.–THEODOROU, M.–KATOSTARAS, T. (2008): Informal payments in public hospitals in Greece, *Health Policy*, Vol. 87. No. 1. 72–81. o.
- LINDER VIKTÓRIA (2010): Személyzeti politika – humánstratégia a közigazgatásban. PhD-értekezés. Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.
- LOVÁSZ ANNA (2013): Jobbak a nők esélyei a közszférában? *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 7–8. sz. 814–836. o.
- LŐRINC LAJOS–TAKÁCS ALBERT (2001): A közigazgatás-tudomány alapjai. 2. bővített és átdolgozott kiadás, Rejtjel, Budapest.
- LUCIFORA, C.–MEURS, D. (2004): The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy. *IZA Discussion Paper* No. 1041.
- LUECHINGER, S.–MEIER, S.–STUTZER, A. (2008): Bureaucratic Rents and Life Satisfaction. *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol. 24. No. 2. 476–488. o.
- LUECHINGER, S.–STUTZER, A.–WINKELMANN, R. (2007): The Happiness Gains from Sorting and Matching in the Labor Market. *SOEP Papers*, DIW, Berlin.
- LUECHINGER, S.–STUTZER, A.–WINKELMANN, R. (2010): Self-selection Models for Public and Private Sector Job Satisfaction. *Research in Labor Economics*, 30. 233–251. o.
- LYNN, L. E. JR. (2008): *What is a Neo-Weberian State? Reflections on a Concept and its Implications*. Kézirat.
- MACHADO, J. A.–MATA, J. (2005): Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions using Quantile Regression. *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 20. No. 4. 445–465. o.
- MARCHINGTON, M.–KYNIGHOU, A. (2012): The dynamics of employee involvement and participation during turbulent times, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23. No. 16. 3336–3354. o.
- MARSDEN, D. (1994): Public Service Pay Determination and Pay Systems in OECD Countries. *Public Management Occasional Papers Series*, No. 2. OECD, Párizs.
- MÁRTONFFY KÁROLY (é. n.): A köztisztviselői jogviszony. Szócikk. Megjelent: *Közgazdasági enciklopédia* III. kötet. Athenaeum Irodalmi és Nyomdai Részvénytársulat. Budapest, 667. o.
- MELTZER, A. H.–RICHARD, S. F. (1981): A Rational Theory of the Size of Government. *Journal of Political Economy*, Vol. 89. No. 5. 914–927. o.
- MELLY, B. (2005): Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression. *Empirical Economics*, Vol. 30. No. 2. 505–520. o.
- MOLNÁR GYÖRGY–KAPITÁNY ZSUZSA (2006): Mobilitás, bizonytalanság és szubjektív jóllét Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 53. évf. 10. sz. 845–872. o.
- MOLNÁR GYÖRGY–KAPITÁNY ZSUZSA (2007): Bizonytalanság és a jövedelmek újraelosztása iránti igény Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 54. évf. 3. sz. 201–232. o.
- MOLNÁR GYÖRGY–KAPITÁNY ZSUZSA (2013): Munkahely a közszférában. Biztonság és hivatás, a szubjektív szempontok szerepe. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 7–8. sz. 781–813. o.
- MORA, R.–RUIZ-CASTILLO, J. (2004): Gender Segregation by Occupations in the Public and Private Sectors, The Case of Spain. *Investigaciones economicas*, Vol. 28. No. 3. 399–428. o.
- MORRIS, G.–FREDMAN, S. (1993): Is there a Public/Private Law Divide? *Comparative Labour Law Journal*, Vol. 14. No. 2. 115–137. o.
- MUELLER, R. E. (1998): Public-private wage differentials in Canada: evidence from quantile regressions. *Economic Letters*, 60. 229–235. o.
- MURNANE, R.–OLSEN, R. (1989): The effect of salaries and opportunity costs on duration in teaching: Evidence from Michigan. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 71. No. 2. 347–352. o.
- NAGYNÉ DORKA DÓRA (2012): *Jogdogmatikai problémák a közszolgálati jogviszony megszüntetésével kapcsolatban magyar és nemzetközi kitekintéssel*. Glossa Iuridica – Civilisztika, 3. évf. 1. sz. 86–91. o.
- NEUMANN LÁSZLÓ–SIMONOVITS BORI (2010): Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010. Kutatási zárótanulmány. Budapest.
- NICKELL, S.–QUINTINI, G. (2002): The consequences of the decline in public sector pay in Britain: A little bit of evidence, *The Economic Journal*, Vol. 112. No. 477. F107–F118.
- NIELSEN, H. S.–ROSHOLM, M. (2001): The public-private sector wage gap in Zambia in the 1990s: A quan-



- tile regression approach. *Empirical Economics*, Vol. 26. No. 1. 169–182. o.
- NÓGRÁDI TÓTH ERZSÉBET (2010): *Nő az orvos- és ápolóihiány*. Világgazdaság Online, augusztus 6.
- OAXACA, R. (1973): Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, Vol. 14. No. 3. 693–709. o.
- OECD (1999): *European Principles for Public Administration*. Sigma Papers, No. 27. OECD Publishing.
- OECD (2011): *Government at a glance*. OECD, Párizs.
- OECD (2013): *Government at a Glance 2013: Procurement Data – OECD Meeting of Leading Practitioners on Public Procurement*. OECD, Párizs.
- ONDRICH, J.–PAS, E.–YINGER, J. (2008). The determinants of teacher attrition in upstate New York. *Public Finance Review*, Vol. 36. No. 1. 112–144. o.
- OZAKI, M. (1990): *Labour Relations in the Public Sector*. Megjelent: *Blanpain, R.* (szerk.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer – oston, 4. kiadás, 221–244. o.
- PFEIFER, C. (2008): *Risk aversion and sorting into public sector employment*. IZA Discussion Papers, No. 3503.
- PODGURSKY, M.–MONROE, R.–WATSON, D. (2004): The academic quality of public school teachers: An analysis of entry and exit behavior. *Economics of Education Review*, Vol. 3. No. 5. 507–518. o.
- POLLITT, C. (2007): *The New Public Management: An Overview of Its Current Status*. Administrație și Management Public, 8.
- POLLITT, C. (2011): *Cutbacks and public management reform: Let's not kid ourselves*. The Public Management Research Sessions, 05. 02.
- POLLITT, C.–BOUCKAERT, G. (2000): *Public management reform. A comparative analysis*. Oxford University Press, Oxford.
- POTERBA, J. M.–RUEBEN, K. S. (1994): The distribution of Public Sector Wage Premia: New Evidence Using Quantile Regression Methods. NBER Working Paper, No. 4734.
- PRENTICE, R.–GLOECKLER, R. (1978): Regression analysis of grouped survival data with application to breast cancer data. *Biometrics*, 34. 57–67. o.
- PUBLIC... (2010): *Public Employment in the European Union Member States*. Ministry of the Presidency, Madrid.
- REGINATO, E.–GROSSO, R. (2012): *European Hospital Doctors' Salaries. Paris: European Federation of Salaried Doctors*. FEMS.
- RINOLFI, V.–PAPARELLA, D. (2008): *Government launches plans for reform of public sector employment*. EIRO.
- ROMPUY, H. VAN (2013): *Strengthening public sector accounting for sound fiscal policies in Europe*. Az Európai Tanács elnökének vitaindító előadása. Towards implementing European Public Sector Accounting Standards.
- ROY, A. (1951): Some thoughts on the distribution of earnings. *Oxford Economic Papers*, Vol. 3. 135–146. o.
- SABIRIANOVA-PETER, K.–ZELENSKA, T. (2011): The price of the Hippocratic oath: determinants of bribery in Russian health care. Paper presented at the IZA/World Bank Workshop Institutions and Informal Employment in Emerging and Transition Economies, IZA, Bonn.
- SANZ, S. (2011): *Unions agree to talk on civil service changes*. EIRO.
- SCAFIDI, B.–SJOQUIST, D.L.–STINEBRICKNER, T. D. (2006): Do Teachers Really Leave for Higher Paying Jobs in Alternative Occupations? The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, Berkeley Electronic Press, Vol. 6. No. 1.
- SCHARLE ÁGOTA (2008): Korai nyugdíjba vonulás. Megjelent: *Nagy Gyula* (szerk.): *Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat*. KTI Könyvek, 10. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 81–103. o.
- SCHARLE ÁGOTA (szerk.) (2011): *A közcélú foglalkoztatás kibővülésének célzottsága, igénybevétele és hatása a tartós munkanélküliségre*. Kutatási jelentés, Budapesti Intézet, 2011. augusztus 30.
- SCHARLE ÁGOTA–KOCIS GÁBOR (2011): *A kordedvezményes szolgálati nyugdíjszabályok szigorítása. Elméleti háttér és alternatívák a nemzetközi gyakorlatban*. Budapesti Intézet, Budapest, október 16.
- SCHULTEN, T.–ALSOS, K.–BURGESS, P.–PEDERSEN, K. (2012): *Pay and Other Social Clauses in European Public Procurement*. EPSU.
- SCHULTEN, T.–BRANDT, T. (2012): Privatisation and the impact on labour relations. Megjelent: *Hermann, C.–Flecker, J.* (szerk.): *Privatization of Public Services: Impacts for Employment, Working Conditions and Service Quality in Europe*. Routledge, New York.
- SHEEHAN, B. (2013): *Public sector unions agree to new deal*. EIRO.
- STEEN, T. (2006): *Revaluing bureaucracy: what about public servants' motivation?*
- STELCNER, M.–VAN DER GAAG, J.–VIJVERBERG, W. P. M. (1989): A Switching Regression Model of Public-Private Sector Wage Differentials in Peru: 1985–86. *The Journal of Human Resources*, Vol. 24. No. 3. 545–559. o.
- STINEBRICKNER, T. R. (1998): An Empirical Investigation of Teacher Attrition, *Economics of Education Review*, Vol. 17. No. 2. 127–136. o.
- SZENDE, A.–CULYER, A. J. (2006): The inequity of informal payments for health care: the case of Hungary. *Health Policy*, Vol. 75. No. 262–271. o.
- SZMM (2009): 2010. évi keresetkiegészítésről szóló 2009. október 15-én megkötött megállapodás. Kézirat.

- TANSEL, A. (2004): Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey. IZA Discussion Paper, No. 1262.
- TELEGDY ÁLMOS (2006): A közalkalmazotti béremelések hatásai a köz- és magánszféra közötti bérkülönbségekre. Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2006. MTA KTI–OFA, Budapest, 60–69. o.
- TELEGDY ÁLMOS (2013): A közszféra és a vállalatok bérei közötti áttérjedési hatás Magyarországon. Közgazdasági Szemle, 60. évf. 5. sz. 555–578. o.
- TISSANDIER, H. (2010): [Act on renewal of social dialogue in the public sector](#). EIRO.
- TONIN, M. (2007): [Minimum Wage and Tax Evasion: Theory and Evidence](#). Discussion Papers, MT-DP – 2007/1. MTA KTI.
- TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (2009): Bizalomhiány, normazavarok, igazságtalanságérzet és paternalizmus a magyar társadalom értékszerkezetében. Társ. Budapest.
- VANDENBERGHE, V. (2000): Leaving teaching in the French-Speaking Community of Belgium: duration analysis. Education Economics, Vol. 8. No. 3. 221–239. o.
- VÁRADI BALÁZS (2011): [Közoktatás. A költségvetés és az egyházi és önkormányzati közoktatási intézményrendszer aránya](#). Haza és Haladás Közpolitikai Alapítvány.
- VARGA JÚLIA (2007): Kiből lesz ma tanár? A tanári pálya választásának empirikus elemzése. Közgazdasági Szemle, 54. évf. 7–8. sz. 609–627. o.
- VARGA JÚLIA (2008): Az iskolaügy intézményrendszerre, finanszírozása. Megjelent: *Fazekas Károly–Köllő János–Varga Júlia* (szerk.): Zöld könyv a magyar közoktatás megújításáért. Ecostat, Budapest, 235–258. o.
- VARGA JÚLIA (2013): A közalkalmazotti béremelés hatása a tanárok pályaelhagyási döntésére. Közgazdasági Szemle, 60. évf. 5. sz. 579–600. o.
- VASILE, V. (2012): Continuous flow of public sector reforms in Romania. Megjelent: *Vaughan-Whitehead, D.* (szerk.): Adjustments in the Public Sector in Europe: Scope, Effects and Policy Issues, ILO, Genf.
- VASILE, V. (2012): Continuous flow of public sector reforms in Romania, in: D. Vaughan-Whitehead (szerk.): Adjustments in the Public Sector in Europe: Scope, Effects and Policy Issues. ILO, Genf.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D. (szerk.) (2012): Public sector adjustments in Europe: scope, effects and policy issues. ILO–EC-konferencia, Brüsszel, 2012. június 21–33. International Labour Office, Genf.
- VEVERKOVÁ, S. (2011): [Hospital doctors' resignation campaign](#). EIRO.
- VIGVÁRI ANDRÁS (2011): Önkormányzati pénzügyek. Hazai kihívások és nemzetközi példák. Állami Számvevőszék Kutató Intézete, Budapest.
- WEBER, M. (1987): Gazdaság és társadalom. 1. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- WOLTER, S. C.–DENZLER, S. (2003): Wage Elasticity of the Teacher Supply in Switzerland. IZA Discussion Paper, No. 733.





**A MUNKAPIACI SZAKPOLITIKA ESZKÖZEI,  
2012. SZEPTEMBER – 2014. JANUÁR**

**CSERES-GERGELY ZSOMBOR & VARADOVICS KITTI**

Szolgáltatások  
Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök (Imp-eszközök)  
Támogatások  
Összetett beavatkozások (komplex programok)  
Munkapiaci hatású szakpolitikai eszközök  
Hivatkozások

## SZOLGÁLTATÁSOK\*

### 1. A munkapiaci szakpolitika szolgáltatásai

#### A) A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szolgáltatásai

Bővültek a munkaügyi központok támogatásokkal és ellátásokkal kapcsolatos feladatai. A 2012. október elsejétől bevezetett lakhatási támogatás az illetékes kirendeltségek hatáskörébe tartozik. 2013. április elsejétől az aktív korúak ellátása iránti kérelmet is befogadják a munkaügyi kirendeltségek.

A következő szolgáltatások igénybevétele elektronikus úton is elérhetővé vált: álláskeresési ellátásokra való jelentkezés, nyilvántartásba vétel, változás-bejelentés, jelentkezési kötelezettség teljesítése vagy a munkáltatók részéről a munkaerőigény bejelentése. Az első két esetben személyesen is meg kell jelenni a kirendeltségen, de az ellátás, illetve regisztráció első napjának az elektronikus úton való jelentkezés napja számít.

Az információszerzés fejlesztése keretében új internetes felületet (<http://vmp.munka.hu>) alakítottak ki a munkavállalók és munkáltatók részére, a munkakereslet és -kínálat könnyebb találkozási érdekében. A kéziratos lezárások a rendszer 14 785 állásajánlatát és 40 436 életrajzát tartalmazott.

*A szolgáltatások online igénybevételeinek lehetősége*

#### B) A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat más tevékenységei

A munkaügyi központok szolgáltatási feladata bővült a munkaerő-piaci szolgáltatások szervezésével és az ehhez kapcsolódó intézményrendszer működtetésével. Ebben a kirendeltségek illetékességi területükön működnek közre.

**Főbb jogszabályok:** 323/2011. (XII. 28.) kormányrendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről; 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról.

**Új jogszabályok:** 7/2013. (I. 18.) kormányrendelet a piacfelügyeleti tevékenység részletes szabályairól szóló kormányrendelettel összefüggő egyes kormányrendeletek módosításáról; 44/2012. (XII. 22.) NGM-rendelet a munkaügyi

\* Ezt a fejezetet az Eurostat *Labour Market Policy* (LMP) és az Európai Bizottság Gazdasági és Pénzügyi Főigazgatóságának (*Directorate General for Economic and Financial Affairs, DG ECFIN*) LABREF adatbázisát alapul véve alakítottuk ki. A beavatkozásokat az ottani felsorolás számozását követve tárgyaljuk (lásd *Busch–Cseres–Gergely–Neumann*, 2012, 277. o.).

központok, valamint a fővárosi és megyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatala munkaügyi kirendeltségének illetékességéről.

*Internetes forrás:* <http://munka.hu>.

## AKTÍV FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ESZKÖZÖK (LMP-ESZKÖZÖK)

### 2. Képzések

*Új jogszabályi háttér  
a felnőttképzésben*

A szakképzés 2012. január elsejével történő átalakulását a felnőttképzés jogszabályi háttérének megújítása is követte. A 2013. szeptember elsejétől hatályos új törvény a magasabb minőségi követelmények biztosítása érdekében szabályozza a felnőttképzési tevékenység folytatásához szükséges engedélyezési eljárás szabályait és feltételeit, az egyes képzési programok általános követelményeit, az intézmények ellenőrzését, valamint támogatását. Az engedélyezési eljárással, ellenőrzéssel és az engedéllyel rendelkező képzőintézmények nyilvántartásával kapcsolatos feladatok ellátása a Nemzeti Munkaügyi Hivatal hatáskörébe tartozik.

A szakképzés finanszírozási rendszere szabályozottabb lett. A képzésekhez, valamint a képzési rendszer fejlesztéséhez rendelkezésre álló, decentralizált keretet fele-fele arányban osztották fel az iskolarendszerű képzés tárgyi infrastruktúrájának fejlesztése és a szakképzést folytató intézményekben a működés, illetve a szakképzés korszerűsítése érdekében felmerülő költségek finanszírozása között. A támogatásokkal kapcsolatos pályázatok lefolytatását az állami szakképzési és felnőttképzési szerv végzi, amiért a pályázat támogatási keretösszegének 1 százaléka illeti meg. További feladatok ellátásához szükséges forrásokat is megjelöltek az alaprész kiadási előirányzatának százalékos mértékében.

*Változások a szakképzési  
hozzájárulás teljesítésében*

2013. január elsejétől bővült a szakképzési hozzájárulásra kötelezettek köre a felsőoktatási intézmények által alapított vagy bennük részesedést szerzett gazdasági társaságokkal.

A szakképzési hozzájárulás 2012. szeptember elsejétől a gyakorlatot előíró alapképzésben részt vevők esetén hallgatói munkaszerződés alapján, külső képzőhelyen folytatott gyakorlat révén teljesíthető. 2013. január elsejétől a szakképzési hozzájárulás fordítható a saját munkavállaló szakmai vagy nyelvi képzésére, ha a munkáltató legalább 45 fő tanulószerveződéses tanuló gyakorlati helyét biztosítja. A szakképzési kötelezettség csak a tanulószerveződéssel elszámolt összeg mértékéig érvényesíthető, de legfeljebb a bruttó kötelezettség 16,5 százalékáig. A saját munkavállaló képzése a munkáltató részére nyújtott támogatásnak minősül. Általános képzés esetén az elszámolható költségek

60 százalékos, speciális képzés esetén 25 százalékos mértékéig lehet támogatni. Az általános képzés esetén ez akkor nőhet 80 százalékra, ha fogyatékkal élő vagy hátrányos helyzetű munkavállalók részesülnek a képzésben, vagy ha a támogatást mikro-, kis- vagy középvállalkozásnak nyújtják.

Változtak a többletfizetésből eredő visszaigénylés szabályai is. Ezek a tanulószereződés és az együttműködési megállapodással történő teljesítés egymáshoz viszonyított nagyságától függően különbözőképpen szabályozottak.

*Főbb jogszabályok:* 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (14. paragrafus); 2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról; 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről; 280/2011. (XII. 20.) kormányrendelet a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról; 150/2012. (VII. 6.) kormányrendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről; 27/2012. (VII. 27.) NGM-rendelet a nemzetgazdasági miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről; 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról; 3/2011. (II. 11.) KIM-rendelet a területi felzárkózási koordinációs központi és felnőttképzési feladatot ellátó regionális képző központok irányításáról, feladatairól.

*Új jogszabályok:* 2012. évi CLXXVIII. törvény egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról; 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről; 314/2013. (VIII. 28.) kormányrendelet a szakképzési megállapodásról; 393/2013. (XI. 12.) kormányrendelet a felnőttképzési tevékenység folytatásához szükséges engedélyezési eljárásra és követelményrendszerre, a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásának vezetésére, valamint a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzésére vonatkozó részletes szabályokról; 21/2013. (VI. 18.) NGM-rendelet a gyakorlati képzést végző gazdálkodó szervezetek saját munkavállalói részére szervezett képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásáról.

### 3. Munkahelyi rotáció és állásmegosztás

A 2011 januárjától bevezetett részmunkaidős foglalkoztatáshoz kapcsolódó kedvezmény továbbra is az egyetlen olyan eszköz, amely e kategóriába sorolható. A 2012. január elsején bevezetett szociális hozzájárulási adó ugyanolyan formában és feltételekkel működik. Mértéke a két munkavállaló esetén bruttó munkabérük, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 7 százaléka.



*Főbb jogszabályok:* 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról (8/B paragrafus)

#### 4. Foglalkoztatásösztönzés

A foglalkoztatás ösztönzésének területén fontos változások mentek végbe, amelyek nagy részét a munkahelyvédelmi akcióterv keretében vezették be. Ezek elsősorban a munkabéreket terhelő szociális hozzájárulási adó és szakképzési hozzájárulás különböző mértékű kedvezményein keresztül célozzák a 25 év alattiak, 55 év feletti, a tartósan álláskereső, a kisgyermekes munkavállalók, valamint a szakképzettséget nem igénylő munkakörben dolgozók foglalkoztatását. Mind a már dolgozók, mind a munkába állók után igénybe vehetők a kedvezmények.

*A munkahelyvédelmi akcióterv kedvezményei*

A kedvezmények mértéke alapján megkülönböztetünk teljes mentességet, ill. részkedvezményt, amikor is a munkáltatónak a munkavállaló után fizetendő közterhekből 14,5 százalékos kedvezmény jár. A kedvezmények minden esetben 100 ezer forint bruttó bérig érvényesíthetők.

A munkahelyvédelmi akcióterv keretében az egyes csoportokra a következő munkáltatói kedvezmények érvényesíthetők:

- *25 év alatti pályakezdő* (pályakezdőnek az számít, aki legfeljebb 180 nap biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonnyal rendelkezik): a foglalkoztatás első két évében – legfeljebb 100 ezer forintig – a szociális hozzájárulási adóból 27 százalékos, míg a szakképzési hozzájárulásból 1,5 százalékos kedvezmény jár, ami azt jelenti, hogy 100 ezer forint bruttó bérig alkalmazásuk köztehermentes;
- *25 év alatti és 55 feletti munkavállaló:* a munkáltató által viselt szociális hozzájárulási adóból a bruttó bér, de legfeljebb 100 ezer forint 14,5 százaléka lehet a havi részkedvezmény;
- *tartós álláskereső* (azok számítnak tartós álláskeresőnek, akik a kedvezményezett foglalkozást megelőző 9 hónapban 6 hónapig regisztrált álláskeresőként voltak nyilvántartva): foglalkoztatásuk esetén az első két évben bruttó bérük 27 százaléka megfelelő kedvezmény vehető igénybe a szociális hozzájárulási adóból és 1,5 százalékos kedvezmény a szakképzési hozzájárulásból – ezen kedvezmények szintén havi 100 ezer forint erejéig járnak –, a harmadik évben a szociális hozzájárulási adó alapját képező jövedelem 14,5 százaléka a kedvezmény, de maximum 100 ezer forintnak a 14,5 százaléka érvényesíthető;
- *gyermekgondozási díjban részesültek, gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban részesültek vagy részesülők:* a kedvezmény mértéke megegyezik a tartós munkanélküliek esetében érvényesíthetővel, a kedvez-

ményt az ellátás megszűnésétől számított 45. hónapig lehet igénybe venni, de legfeljebb 3 év időtartamra. Az akcióterv 2014. januárjától módosult, a három- vagy többgyermekes, anyasági ellátásból visszatérő munkavállaló után az adókedvezmény hosszabb ideig lesz igénybe vehető. A foglalkoztatás első három évében a szociális hozzájárulási adó alól teljes mentesség jár a munkaadónak, majd további 2 évig ennek fele, azaz az adókedvezmény 14,5 százalékos;

- *szakképzettséget nem igénylő munkakörben foglalkoztatottak* (e munkakörök a KSH által meghatározott 2008. évi FEOR-besorolásban a 9. főcsoportba tartozó munkaköröket jelentik): a kedvezmények szabályai megegyeznek a 25 év alatti nem pályakezdők, illetve 55 év feletti munkavállalók esetén igénybe vehető kedvezmények szabályaival.

Ezek az intézkedések az elmúlt években e terület legfontosabb eszközének számító Start-programokat váltják fel. A Start-kártyák kiváltásának lehetősége 2013. január elsejétől megszűnt, a kibocsátott és érvényben lévő kártyák után viszont még egy ideig igénybe vehetők a kedvezmények. A pályakezdő fiatalok részére kibocsátott Start-kártyával járó kedvezmények 2014. december 31-ig, míg a Start Extra-, Start Plusz-, illetve Start Bónusz-kártyák után járó kedvezmény 2013. december 31-ig járhatott.

2013. január elsejével létrejöttek úgynevezett szabad vállalkozási zónák, amik a leghátrányosabb helyzetű térségekben alakulnak az adott térség fejlődésének érdekében. A kijelölés 5 év időtartamra történik, ami meghosszabbítható. Ha a foglalkoztató a szabad vállalkozási zóna területén legalább 100 millió forint értékű beruházást helyez üzembe és ezzel egyidőben az átlagos statisztikai létszámát növeli, adókedvezmény illeti meg. A szabad vállalkozási zóna területén újonnan foglalkoztatott munkavállalók után a bruttó bér, de legfeljebb 100 ezer forint 27 százaléka a kedvezmény a foglalkoztatás első két évében, a harmadik évben 14,5 százalék. A szakképzési hozzájárulás esetén az első két évben, legfeljebb 100 ezer forintig érvényesíthető a 1,5 százalékos részkedvezmény, ami bruttó 100 ezer forintos bérig az első két évre teljes köztehermentességet jelent. A támogatás az üzembe helyezéstől számított 5 évig vehető igénybe.

A személyi jövedelemadó változásait ellensúlyozó elvárt béremeléseket kompenzáló támogatási formát 2012-ben vezették be. Annak ellenére, hogy 2013-ban az adórendszer a nettó bérek szempontjából nem változott hátrányosan, a támogatást csökkentett mértékben továbbra is igénybe lehet venni függetlenül attól, hogy az elvárt béremelésnek eleget tettek-e. 2014-ben a támogatási forma a versenyszférában megszűnt, csak a költségvetési szervek számára áll továbbra is rendelkezésre.

A fenti új ösztönzőket többnyire nem lehet egymás mellett érvényesíteni. A még élő Start Plusz-, Start Extra- és Start Bónusz-kártyák mellett viszont lehetőség van a munkabérek nettó értékének megőrzését célzó támogatás igénybevételére.

*Lejáró Start-kártyák*

*A szabad vállalkozási zónák létrejötte*

*Bérkompenzáció  
2013-ban is*

*Első munkahely garancia  
elnevezésű program*

A 2012-ben indult Első munkahely garancia elnevezésű program 2013-ban és 2014-ben is folytatódott. A program a kötelező legkisebb munkabér 150 százalékáig teljes mértékben finanszírozza a tartósan álláskereső vagy szakképzetlen 25 év alattiak bérét és kapcsolódó adóterhét. 2012-ben még nem, utána viszont a 6 hónapos támogatási időszakot legalább 3 hónapos továbbfoglalkoztatásnak kell követnie. A továbbfoglalkoztatás ideje alatt a munkahelyvédelmi akcióterv által nyújtott kedvezményt igénybe lehet venni.

*Az ösztöndíjas foglalkoztatás  
kötségvetési támogatása*

További ösztönzést jelenthet a pályakezdő fiatalok, az 50 év feletti munkanélküliek, a gyermek gondozását, illetve családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatására az ösztöndíjas foglalkoztatás költségvetési támogatása, amely a központi államigazgatási szervek vagy azok helyi szerveinél ösztöndíjas foglalkoztatási viszonyban alkalmazottakat megillető díj 50 százalékáig jár. A támogatás azonban nem lehet nagyobb, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak részére megállapított személyi alapbér legkisebb összegének 80 százaléka. Feltétele a támogatásnak, hogy a foglalkoztató a számára engedélyezett létszámkeret 1,5 százalékát meghaladó ösztöndíjas foglalkoztatottal rendelkezzen. E támogatási forma lehetősége 2013 első félévében állt rendelkezésre.

**Főbb jogszabályok:** 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról; 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról; 69/2012. (IV. 6.) kormányrendelet a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez nyújtható támogatásról, valamint a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről szóló kormányrendelet módosításáról, 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról (11. és 18. paragrafus).

**Új jogszabályok:** 2012. évi CXLVI. törvény a munkahelyvédelmi akciótervben foglaltak megvalósítása érdekében szükséges egyes törvények módosításáról; 2012. évi CLXXVIII. törvény egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról; 2012. évi CCXVI. törvény egyes foglalkoztatási tárgyú törvényeknek a Magyar Egyszerűsítési Programmal összefüggő, valamint egyéb célú módosításáról; 2013. évi CCXXIV. törvény az egyes törvényeknek a gyermekgondozási ellátások átalakításával, valamint a szociális hozzájárulási adó megfizetése alóli kedvezmény bővítésével összefüggő módosításáról; 388/2012. (XII. 19.) kormányrendelet a központi államigazgatási szerveknél és azok helyi szerveinél alkalmazott ösztöndíjasok foglalkoztatója által igényelhető költségvetési támogatásról; 27/2013. (II. 12.) kormányren-

delet a szabad vállalkozási zónák létrehozásának és működésének, valamint a kedvezmények igénybevételének szabályairól.

## 5. Védett foglalkoztatás és rehabilitáció

Átalakult a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának és a számukra elérhető költségvetési támogatásoknak a szabályozása. E szabályokat a 2012. december 17-től beadott kérvények és a 2013. január elsejétől folyósított támogatások esetében kell alkalmazni.

Az alap-, rehabilitációs, kiemelt és feltételes típusú akkreditációs tanúsítványok helyett ezentúl egyféle tanúsítvány váltható ki. A jogosultság feltételei a korábbi típusok vonásait ötvözik, emiatt a tanúsítvány megszerzésének bizonyos esetekben szigorúbbak a feltételei. Az akkreditációhoz szükséges, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók havi létszáma elérje a 30 főt, vagy a munkavállalók több mint egynegyede e csoport tagja legyen. További előírás, hogy a munkáltató:

- rendelkezzen foglalkozási rehabilitációs szakmai programmal;
- vállalja személyes rehabilitációs tervek elkészítését;
- biztosítsa segítő szolgáltatások igénybevételét;
- alkalmazzon rehabilitációs mentort, tanácsadót és segítő személyt;
- tegye lehetővé olyan munkakörök betöltését is, amelyek képesítéshez, képzettséghez kötöttek;
- biztosítsa a sikeres rehabilitációhoz szükséges képzési lehetőségeket.

Ez az utolsó feltétel korábban a védett foglalkoztatóvá minősítéshez szükséges kiemelt tanúsítvány esetén volt csak érvényben. Könnyítést jelent viszont, hogy az új szabályozás szerint már nem előírás, hogy a munkáltató 12 hónapja működjön.

A korábbi rehabilitációs megbízott feladatait a jövőben rehabilitációs tanácsadó és rehabilitációs mentor látja el. Szigorodtak a segítőkre vonatkozó előírások attól függően, hogy a foglalkoztatónál hány megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmaznak. Megszűnt azonban az eddigi kiemelt tanúsítvánnyal rendelkezők háromtagú rehabilitációs bizottság működtetésére vonatkozó kötelezettsége.

Az akkreditálást a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal végzi, amely az eljárás során szakértő bevonásával helyszíni szemlét rendelhet el. Egyszerűsített akkreditációs eljárás alkalmazható, ha a foglalkoztató akkreditációja az új rendelet hatálybalépése előtti egy éven belül zajlott, aminek eredményeképpen még legalább egy évig rendelkezik hatályos tanúsítvánnyal, vagy ha kiemelt tanúsítvánnyal rendelkezik, és 2011. január elsejét követően minősítették védett foglalkoztatóvá. Az akkreditációs eljárás díja is változott. A rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány határozatlan időre szól. Korábban az

*Egyszerűsödött a rehabilitációs akkreditációs tanúsítványok rendszere*

*Az akkreditációs eljárás*

alaptanúsítvány esetén öt, rehabilitációsnál három, kiemeltnél kettő, míg feltételesnél egy év volt az érvényességi idő.

A Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal ellenőrzi, hogy az akkreditált foglalkoztató az akkreditációs követelményeknek megfelelően működik, az igénybe vett támogatásokat megfelelően használja-e fel. Negatív értékelő pontok járnak, ha a vizsgálat a jogszabályban meghatározottól eltérőt tár fel, 12 negatív értékelő pont esetén a rehabilitációs akkreditációs tanúsítványt visszavonják.

*Tartós és tranzit-foglalkoztatás*

A komplex minősítés bevezetése után változtak a megváltozott munkaképességű munkavállalók besorolásai és foglalkoztathatóságuk. Ezek alapján tartós foglalkoztatás az, amikor a foglalkoztató olyan személyeket alkalmaz védett körülmények között, akik egészségkárosodása 60 százalék alatti, és rehabilitációjuk – függetlenül attól, hogy az tartós vagy folyamatos támogatást igényelne-e – nem egészségi állapotuk, hanem egyéb körülmények miatt nem javasolt. Munkaviszonyuk három évre jön létre, de korlátozás nélkül meghosszabbítható.

A tranzitfoglalkoztatás azon megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását jelenti, akik egészségi állapota 60 százalék alatti, és mind egészségi állapotuk, mind az egyéb körülmények alapján javasolható számukra a foglalkozási rehabilitáció (azok is ide tartoznak, akik esetében ez akár tartós rehabilitációval valósulhat meg). A tranzitfoglalkoztatás célja a nyílt munkapiaci foglalkoztatásra való felkészítés. Ezért a foglalkozási rehabilitációs szakmai programnak ebben az esetben tartalmaznia kell egy akciótervet is a tranzitálás lépcsőinek és a nyílt munkapiaci foglalkoztatókkal való együttműködésnek a bemutatására. A munkaviszony három évre szólhat. Akkor mondható sikeresnek a tranzitfoglalkoztatás, ha ezt követően a munkavállaló a nyílt munkaerőpiacon legalább hat hónapig folyamatos munkaviszonyban áll.

*Változtak a munkáltatók támogatásai*

Az átalakult tanúsítványhoz és foglalkoztatási formákhoz a támogatások formái is változtak. A régi típusú költségkompenzációs és rehabilitációs támogatásokat 2012. december 31-ig folyósították.

A költségvetésből ezután a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásából eredő bérköltségek (a bérek és a munkáltatót terhelő kifizetések) és azok a többletköltségek támogathatók, amelyek a megváltozott munkaképességűből fakadnak. A bérköltségek legfeljebb 75 százalékos mértékig dotálhatók. Közhasznú jogállású egyesület, alapítvány vagy nonprofit gazdasági társaság esetén a támogatás mértéke akár 100 százalék is lehet. A többletköltségek 100 százalékban támogathatók. Egy megváltozott munkaképességű személy tranzitfoglalkoztatása után az egyéni támogatás évenként csökkenő: első évben az egyéni támogatás 100 százaléka, utána 90 százalék, majd 80 százalék a mértéke.

Bértámogatásra és többletköltség támogatásra – pályázat útján – csak akkreditált munkáltató jogosult. A támogatáshoz három évre köt keretszerződést

a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal és a munkáltató, amelyet ezután évente egy év időtartamra meg lehet hosszabbítani. Ezen felül egyéni foglalkoztatási megállapodást is kell kötni minden munkavállalóra.

2013. szeptember–októberben az akkreditált munkáltatóknak egy hónapig lehetőségük volt, hogy pályázatot nyújtsanak be a munkahely – egy éven belül megvalósuló – rehabilitációs célú átalakításához. A munkahely-teremtési támogatás feltétele szerint a foglalkoztatónak a beruházás befejezése utáni 90. naptól két év időtartamban az új vagy átalakított munkahelyeket fenn kell tartania, és a munkahely-teremtési szerződésben vállalt létszámnak megfelelően újonnan alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalót kell foglalkoztatnia.

További ösztönző a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására a rehabilitációs kártya után járó kedvezmények, a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesülés, illetve különböző TÁMOP-programok lehetnek. A TÁMOP-programok közül az 1.1.1-12/1-2012-0001 „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése”, az 1.4.6-13/1 „Tranzit-foglalkoztatás az építőiparban”, az 5.3.8.A2-12/1 „A leghátrányosabb helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek növelése érdekében motiváló képzések és kapcsolódó szolgáltatások támogatása foglalkoztatóknál” hivatottak a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának segítésére.

**Főbb jogszabályok:** 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról; 327/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról; 95/2012. (V. 15.) kormányrendelet a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalról, valamint a szakmai irányítása alá tartozó rehabilitációs szakigazgatási szervek feladat- és hatásköréről; 7/2012. (II. 14.) NEFMI-rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról; 8/2012. (II. 21.) NEFMI-rendelet a foglalkozási rehabilitációs szakértőkről.

**Új jogszabályok:** 238/2012. (VIII. 30.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról szóló 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet módosításáról; 317/2012. (XI. 13.) kormányrendelet egyes szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatási tárgyú kormányrendeletek módosításáról; 327/2012. (XI. 16.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról; 335/2013. (IX. 20.) kormányrendelet a szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatási támogatásról szóló 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet, továbbá a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségveté-



si támogatásokról szóló 327/2012. (XI. 16.) kormányrendelet módosításáról; 38/2012. (XI. 16.) EMMI-rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltató akkreditációs eljárásáért fizetendő igazgatási szolgáltatási díj szabályairól.

## 6. Közvetlen munkahelyteremtés

Magyarországon továbbra is a közfoglalkoztatás a legfontosabb, az aktív eszközök közé sorolt beavatkozás. A vizsgált időszakban működése fő vonalakban megegyezik a korábbiakkal, a fontosabb változtatások célja az eszköz támogatása és bővítése. Közfoglalkoztatási mintaprogramok 2014. július 1-ig indíthatók hét területen, a belügyminiszter döntése értelmében mintaprogrammá nyilvánított esetekben. Költségeiket 70–100 százalékban téríti meg a költségvetés.

A sikeresnek értékelt közfoglalkoztatási mintaprogramok lezárását követően, azok mintájára további közfoglalkoztatási programok indíthatók, amelyeknek beruházási és dologi költségeihez a belügyminiszter döntése alapján 50–100 százalékos támogatás vehető igénybe. A támogatások feltétele 2013 novemberétől az, hogy a közfoglalkoztatási (minta)programból származó bevételekből a közfoglalkoztató kizárólag a közfoglalkoztatási programjait vagy szociális szervezetek működését finanszírozza.

A közfoglalkoztatási programok minél szélesebb körű megvalósítását szolgálja, hogy az érdekelt önkormányzatok részére a Nemzeti Földalap meghatározott földrészeket vagyongazdálkodás céljából öt évre ingyen átadott.

Bővült a települések köre, ahol lehetőség van közfoglalkoztatási programok indítására. Meghatározták a közfoglalkoztatás szempontjából kiemelt kistérség fogalmát: az a kistérség kiemelt, ahol a települések fele a közfoglalkoztatás szempontjából kiemelt település.

2013. január elsejétől a közfoglalkoztatás foglalkoztathatósági szakvéleményhez kötött. 2013. szeptember elsejétől kizárható a közfoglalkoztatásból az az álláskereső, akire igaz a következő állítás valamelyike: tanköteles gyermekének mulasztása miatt szabálysértési eljárásban vesz részt, vagy emiatt elmarasztalták, illetve az önkormányzati rendeletben szereplő, a lakóközösség rendezettségére vonatkozó kötelezettségének nem tett eleget. A kizárásra vonatkozó hatósági határozat megállapítása a munkaügyi kirendeltség hatásköre.

2013 decemberétől a téli közfoglalkoztatási program keretében egyrészt közfoglalkoztatásra, másrészt képzés igénybevételére is van lehetőség. A programok legnagyobb részben az alapkompétenciák fejlesztésére és a 7–8. osztályos ismeretek felzárkóztató képzésére irányulnak. A várhatóan mintegy 100 ezer résztvevő a képzés ideje alatt napi hatórás közfoglalkoztatási bérben részesül. A téli program következtében már 2013 decemberében is a koráb-

bi év azonos hónapiját jelentősen meghaladja – 88 ezer helyett 203 ezer volt – a közfoglalkoztatottak létszáma.

2014. január elsejétől a közfoglalkoztatási jogviszony éves ideje a 11 hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérni a közfoglalkoztatásért felelős miniszter engedélyével, költséghatékonyági szempontok figyelembevételével és a közfoglalkoztatásba vonható személyek bekerülési esélyeinek veszélyeztetése nélkül lehet.

*Főbb jogszabályok:* 2011. évi CVI. törvény a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról; 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről; 375/2010. (XII. 31.) kormányrendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról; 170/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról.

*Új jogszabályok:* 2013. évi XLI. törvény a szociális szövetkezetekkel összefüggésben egyes törvények, továbbá a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó egyes törvények módosításáról; 85/2013. (III. 21.) kormányrendelet a közfoglalkoztatással összefüggő egyes kormányrendeletek módosításáról; 382/2013. (XI. 4.) kormányrendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) kormányrendelet módosításáról; 41/2012. (XII. 20) NGM-rendelet egyes foglalkozás-egészségügyi tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról; 1141/2013. (III. 21.) kormányhatározat a közfoglalkoztatással összefüggő, egyes döntést igénylő kérdésekről szóló 1044/2013. (II. 5.) kormányhatározat módosításáról; 1142/2013. (III. 21.) kormányhatározat a közfoglalkoztatási program megvalósítása céljából egyes Nemzeti Földalapba tartozó ingatlanok önkormányzatok részére történő ingyenes vagyonkezelésbe adásáról; 1624/2013. (IX. 5.) kormányhatározat a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó képzési program előkészítéséről.

## 7. Vállalkozásindítás ösztönzése

A munkaügyi központok által koordinált álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatások intézményében nem történt jelentős változás 2013-ban.

2013 novemberétől a TÁMOP 2.3.6/B „Fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása a konvergencia régiókban” pályázat által új finanszírozási forrás áll rendelkezésre a mikrovállalkozások indításához. Vissza nem térítendő támogatásra azoknak a 18–35 év közötti fiataloknak van lehetősége, akik a TÁMOP 2.3.6/A projektben sikeresen részt vettek, azaz elfogadott üzleti tervvel rendelkeznek. A konstrukcióra előreláthatólag majdnem 5 milliárd forint fordítható az Európai Szociális Alap és a magyar költségvetés társfinanszírozásában. A vállalkozásindítás során felmerült költségek 90 százaléka így megtéríthető.

2014. január elsejétől az álláskeresőök vállalkozóvá válását segítő támogatás feltétele a korábbi három hónapról egy hónapos regisztrált álláskeresőként való nyilvántartásra csökkent.

**Főbb jogszabályok:** 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (17. paragrafus); 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról (10. paragrafus)

**Új jogszabályok:** 66/2013. (XII. 23.) NGM-rendelet egyes munkaügyi tárgyú rendeletek módosításáról.

*Internetes forrás:* <http://www.nfu.hu/doc/3581>.

## TÁMOGATÁSOK

### 8. Munkanélküliségi (álláskeresői) ellátások és támogatások

A 2011. szeptember elsejével átalakult ellátórendszer jellemzői és az egyes ellátások feltételei nem változtak az időszak során. A minimálbér százalékában meghatározott, maximum támogatási összegek vizsgált időszak végi nagyságát az 1. táblázat foglalja össze. A legkisebb összegű öregségi nyugdíj mértéke nem változott, így a foglalkoztatást helyettesítő támogatás (fht) mértéke is változatlan maradt.

1. táblázat: Az álláskeresői ellátások és az aktív korúak ellátásának összege  
2014. január elsején

Ellátás típusa	Ellátás összege
Álláskeresői járadék	Munkaerő-piaci járulékalap 60 százaléka, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 100 százaléka: havi 101 500 forint, napi 3383 forint
Nyugdíj előtti álláskeresői segély	A minimálbér 40 százaléka: havi 40 600 forint, napi 1353 forint
Foglalkoztatást helyettesítő támogatás (fht)	Az öregségi nyugdíj mindenkor legkisebb összegének 80 százaléka: havi 22 800 forint
Rendszeres szociális segély (rszs)	Családi jövedelem határának a függvénye, de legfeljebb havi 45 568 forint, fht-ben részesülő családtag esetén, a rszs maximum összege havi 22 768 forint

*A rendszeres szociális segély közfoglalkoztatással összefüggő változásai*

2013. április elsejétől a közfoglalkoztatás ideje alatt a rendszeres szociális segély (rszs) nem folyósítható, viszont számításánál vagy felülvizsgálatánál a közfoglalkoztatás során szerzett jövedelmet figyelmen kívül kell hagyni. Ezekkel a módosításokkal a közfoglalkoztatást érintő szabályozások megegyeznek a rendszeres szociális segély és a foglalkoztatást helyettesítő támogatás esetén.

*Főbb jogszabályok:* 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról; 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról (25. paragrafus).

*Új jogszabályok:* 2013. évi XXVII. törvény a szociális és gyermekvédelmi tárgyú törvények Magyar Egyszerűsítési Programmal összefüggő módosításáról, valamint egyéb törvények módosításáról.

## 9. Korai nyugdíjazás

Korai nyugdíjazásra nincs lehetőség 2012. január elseje óta. A korábban az öregségi nyugdíjkorhatár alatt megítélt nyugdíjak helyett a jogosultak korhatár előtti ellátást kapnak, az öregségi nyugdíjasokat megillető jogosítványok nélkül.

## ÖSSZETETT BEAVATKOZÁSOK (KOMPLEX PROGRAMOK)

Továbbra is a Társadalmi Megújulás Operatív Program a legfontosabb komplex program az időszak alatt. A 2011–2013 évekre elfogadott akciótervek módosításai elsősorban az egyes programok keretösszegeit érintették. Jelentősen nőtt a TÁMOP 2.1.3 „Munkahelyi képzések támogatása” konstrukcióra fordítható keretösszeg.

Bővült a TÁMOP 1.1.2. „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért” és a TÁMOP 1.1.4. „A hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért a Közép-magyarországi Régióban” programban részt vehetők köre a gyermekgondozási segélyben, a gyermekgondozási díjban, a gyermeknevelési támogatásban vagy az ápolási díjban részesülőkkel, ha nem folytatnak kereső tevékenységet, valamint azokkal a 25 évesnél fiatalabbakkal, akiket 2012. október elsejétől kizárólag a munkaerő-piaci szolgáltatások igénybevétele miatt nem tartanak álláskeresőként nyilván. Továbbá ezentúl a programból a lakhatási támogatást és a vállalkozóvá válást elősegítő támogatást is lehet fedezni.

*Résztvevők körének  
kiterjesztése*

*Főbb jogszabályok:* 132/2009. (VI. 19.) kormányrendelet a Társadalmi Megújulás Operatív Program 1. prioritás 1.1.2. konstrukció: „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért”, valamint a Társadalmi Megújulás Operatív Program 1. prioritás 1.1.1. konstrukció: „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” keretében nyújtható támogatásokról; 175/2010. (V. 13.) kormányrendelet a Társadalmi Megújulás Operatív Program 1. prioritás 1.1.4. konstrukció „A hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért a Közép-magyarországi Régióban” keretében nyújtható támogatásokról;

*Új jogszabályok:* 272/2012. (IX. 28.) kormányrendelet egyes foglalkoztatási tárgyú kormányrendeletek módosításáról; 1527/2012. (XI. 28.) kormány-

határozat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 1. prioritásának 2011–2013. évekre szóló akcióterv 1. prioritásának a megállapításáról, valamint egyes konstrukciók keretösszegeinek a módosításáról; 1016/2013. (I. 18.) kormányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akcióterv 1. prioritásának megállapításáról, valamint egyes pályázati felhívások jóváhagyásáról.

## MUNKAPIACI HATÁSÚ SZAKPOLITIKAI ESZKÖZÖK

### 10. Adó- és járulékrendszer

Az adórendszer fő változásai a munkabért terhelő munkavállalói terheket, valamint a munkahelyvédelmi akciótervben foglalt kis- és középvállalatok új adózási lehetőségeit érintették.

A személyi jövedelemadórendszerében a 2013-ra eltörölték a 2 millió 424 ezer forint feletti bruttó béreknél alkalmazott 27 százalékos adóalap-kiegészítést. Ennek következtében ténylegesen egykulcsossá vált a személyi jövedelemadó, amelynek mértéke 16 százalék. A 2012. évi szja-szabályokhoz viszonyítva ez a 2 millió 424 ezer forint felett keresők számára jelent az adókulcs-leszállítást, az alatta keresők esetében nem történt változás előző évhez képest. 2014-ben a 2013-as szja-szabályok vannak életben.

A családi adókedvezmény szabályai 2013-ban lényegi ponton nem változtak. 2014. január elsejétől az adókedvezmény mellett családi járulékkedvezmény is érvényesíthető, azaz már nemcsak az szja-ból, hanem a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulékból is levonható a gyermekek után járó összeg.

A nettó bért érintő további változás, hogy megszűnt az előírt nyugdíjbiztosítási járulék felső határa, amely 2012-ben 7 942 200 forint volt. Az e feletti munkajövedelmet realizálók esetében tehát nagymértékben nő a fizetendő nyugdíjbiztosítási járulék, amelynek mértéke az adóalap 10 százaléka.

Az egészségügyi szolgáltatási járulék havi összege 2013-ban 6660 forintra, azaz napi 222 forintra, míg 2014-ben havi 6810 forintra, azaz napi 227 forintra nőtt.

A béren kívüli juttatások elemei megegyeznek az eddigiekkel. A munkáltató által külön adózó jövedelmek után fizetendő egészségügyi hozzájárulás mértéke 14 százalékra nőtt 2013-ban a korábbi 10 százalékról.

A munkahelyvédelmi akcióterv új adózási lehetőségeket is bevezet a kis- és középvállalkozások számára, azok adózási feltételeinek javítását célozva. Az új adófajtákat először a 2013-ban lehetett választani.

A kisadózó vállalkozás (kata) alanya lehet egyéni vállalkozó, egyéni cég, illetve olyan betéti és közkereseti társaság, amely tagjai kizárólag magánszemélyek. A kisadózó vállalkozásnak a főállású kisadózó után havi 50 ezer forint, míg nem főállású kisadózó után havi 25 ezer forint tételes adófizetési köte-

*A nettó bért érintő  
változások*

*Kisadózó vállalkozás  
és kisvállalati adó*

lezettsége keletkezik. Ha a vállalkozásnak kisadózónak nem minősülő foglalkoztatottja is van, jövedelme után a különböző adófizetési kötelezettségek fennállnak. Ezenfelül adófizetési kötelezettség az évi 6 millió forintot meghaladó bevétel után keletkezik, amelynek mértéke 40 százalék.

A másik új adónem a kisvállalati adó (kiva), melyet többek között egyéni cég, közkereseti társaság, betéti és korlátolt felelősségű társaság, zártkörűen működő részvénytársaság, szövetkezet választhat, amennyiben létszáma várhatóan nem haladja meg a 25 főt, bevétele és mérlegfőösszege pedig az 500 millió forintot az adóévben. A kisvállalati adót alkalmazók esetében az adóalapot az adózó pénzforgalmi szemléletű eredményének és személyi jellegű kifizetésének együttese adja, mely után 16 százalékos az adófizetési kötelezettség. Ez a társasági, szociális hozzájárulási adó és szakképzési hozzájárulás megfizetése alól mentesíti a vállalkozásokat.

A kisadózó vállalkozások tételes adója esetén jelentősen csökken a vállalkozások adminisztratív terhe. A kisadózó vállalkozás tételes adófizetési kötelezettsége – mivel évi 6 milliós árbevétel alatt fixnek mondható – leginkább azoknak jelenti a legnagyobb adómegettakarítási lehetőséget, akik ezen összeghatár körüli bevételt számláznak ki, keletkező költségük viszont minél alacsonyabb.

A kisvállalati adó elsősorban a foglalkoztatás növelését célozza, mivel így jelentősen kedvezőbb a munkavállalók után fizetendő járulékok mértéke.

*Főbb jogszabályok:* 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról, 1996. évi LXXXI. törvény a társasági adóról és az osztalékadóról; 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról; 2003. évi XCII. törvény az adózás rendjéről, 2005. évi CXX. törvény az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról; 2007. évi CXXVII. törvény az általános forgalmi adóról; 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról.

*Új jogszabályok:* 2012. évi CXLVII. törvény a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról; 2012. évi CLXXVIII. törvény egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról.

*Internetes forrás:* <http://www.nav.gov.hu/>.

## 11. Egyéb transzferek

### Gyermeknevelési ellátások

A Busch–Cseres–Gergely (2011) 5. táblázatában foglaltak jellemzik a 2013. évi időszak alatt is a gyermekneveléssel kapcsolatos ellátásokat.

2013. július 15-től a biztosítási alapú gyermeknevelési ellátások számításánál csak azt a jövedelmet kell figyelembe venni, amit a munkavállaló annál a munkáltatónál realizált, ahonnet szülési szabadságra megy. Átmenetileg

*Változás a tgyás  
és gyed számításában*



a 2014. május 11. előtt született gyermekek esetén a régi és új módon is ki kell számítani az ellátás összegét, amelyek közül a magasabb összeget folyósítják.

2014. január elsejétől számos új szabály lépett életbe a gyermekvállalás ösztönzése és a kisgyermekesek munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében. A gyed és gyes mellett a gyermek egyéves kora után szabadon lehet munkát vállalni. Több gyermek esetén – amennyiben a kisebbik gyermek 2014. január elseje után született – mindegyik három éven aluli gyermek után jár ellátás. A legalább egy év aktív nappali hallgatói jogviszonnyal rendelkezők a jogviszony szüneteltetését vagy megszűnését követő egy éven belül diplomás gyedre szerezhetnek jogosultságot, függetlenül attól, hogy munkaviszonnyal rendelkeznek-e, vagy sem. Ennek alapja a mesterképzésben részt vevők esetén a garantált bérminimum, míg alapképzés esetén a minimálbér.

**Főbb jogszabályok:** 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről; 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól; 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról; 328/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti alapellátások és gyermekvédelmi szakellátások térítési díjáról és az igénylésükhöz felhasználható bizonyítékokról.

**Új jogszabályok:** 2013. évi CXXVII. törvény egyes egészségügyi és egészségbiztosítási tárgyú törvények módosításáról; 2013. évi CCXXIV. törvény az egyes törvényeknek a gyermekgondozási ellátások átalakításával, valamint a szociális hozzájárulási adó megfizetése alóli kedvezmény bővítésével összefüggő módosításáról.

## 12. Munkaszerződések, munkajog

*Az új munkatörvénykönyv életbe lépésének utolsó lépése és első módosítása*

A 2012. július elsejétől hatályos új munkatörvénykönyv egyes rendelkezései 2013. január elsején léptek életbe. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról, a szabadságra vonatkozó szabályokról valamint a távolléti díjról részletebben lásd *Busch–Cseres-Gergely–Neumann* (2012). A törvényt részletesen elemzi e kötet *Közelkép* fejezete is.

Az új törvény első módosításai pontosításokat tartalmaznak elsősorban, amelyek az Európai Bíróság munkajogi tartalmú érvelései szerint változtak. 2013. augusztus elsejétől a szabadságok szabályait is pontosították. Bővült az öt nap pótszabadságra való jogosultság feltétele a legalább 50 százalékos mértékű egészségkárosodottak mellett a fogyatékosági támogatásra vagy vakok személyi járadékára jogosultakkal. Az apasági pótszabadságok tekintetében – amennyiben a munkaviszony év közben is kezdődött – a teljes napok járnak. Ezentúl csak az életkorral összefüggő szabadságot lehet a következő év végéig átvinni, a korábbi szabályozás szerint a rendes sza-

badság és az életkorral összefüggő pótszabadság egyharmadát lehetett a következő évben kivenni.

Pontosították a távolléti díj és egyéb pótlékok számítási módját. Így a bért nem befolyásolja, hogy melyik hónapban megy valaki szabadságra. Távolléti díj számításakor a vasárnapi pótlékot akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett.

*Főbb jogszabályok:* 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról; 2012. évi I. törvény munka törvénykönyvéről.

*Új jogszabályok:* 2013. évi CIII. törvény egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról.

### 13. Öregségi és rokkantsági nyugdíj – rokkantsági ellátás

A korhatár előtti nyugdíjazás intézménye 2012. január elsejével megszűnt, de az ellátórendszer változása előtti szabályok szerint még 2014. december 31-ig lehet az ezeket felváltó ellátásokra jogosultságot szerezni.

Az öregségi nyugdíj összegének megállapítása során 2013. január elsejétől ugyanúgy degresszív számítást alkalmaznak, mint 2012-ben. Változást jelent azonban az, hogy elvi törvényi és rendeleti szabályozás helyett már maga a törvény is konkretizálja a degressziós sávokat. A járulékplafon korábbi eltörlése miatt a felső sáv „végtelen”.

A közsférából nyugdíjba menőket érintő fontos változás, hogy 2013. július elsejétől szünetel a nyugdíj folyósítása azok számára, akiket a közsféra 2013. január elsején foglalkoztatott, de továbbra is nyugdíjasnak minősülnek. Ez alól – az egészségügyi rendszer humánerőforrás-igénye miatt – az egészségügyi dolgozónak minősülő közalkalmazottak, kormánytisztviselők kivételt jelenthetnek. Az egészségügyben továbbra is – engedéllyel – munkaviszonyban álló közalkalmazottak munkájukért jövedelemkiegészítésre jogosultak, amely nettó értéke nem lehet több, mint a részükre megállapított és a foglalkoztatásuk miatt szüneteltetett pénzbeli ellátás összege. Három év után jogviszonyukat újra engedélyeztetni kell.

A költségvetési szervként működő munkáltató támogatást igényelhet a jövedelemkiegészítéshez.

#### Rokkantsági nyugdíj – rokkantsági ellátás

2013. január elsejétől megváltozott szabály szerint kell a rehabilitációs és rokkantsági ellátás nagyságát megállapítani. Ennek lényege, hogy ha a jogosult baleseti táppénzt kapott, és így nincs jövedelme a számítás alapjául szolgáló 180 nap egészében, de van az azt megelőzőben, akkor a minimálbér helyett ez utóbbit is figyelembe lehet venni.

*A közsférában választani kell nyugdíj és munkaviszony között*

A rehabilitációs pénzbeli ellátás szünetel, ha a jogosult keresőtevékenységet végez, közfoglalkoztatott, és munkaideje a heti 20 órát meghaladja, vagy keresőképtelen. Ezen okok bekövetkezését követő hónapban az ellátásból le kell vonni a szüneteltetés időtartamára utalt ellátást. A levonás nem lehet több a rehabilitációs pénzbeli ellátás 50 százalékánál. Az ezzel kapcsolatos feladatokat az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság látja el.

2014. január elsejétől a megváltozott munkaképességű személyek ellátására való jogosultság feltétele lazult. A jogosultság vizsgálatakor nemcsak az öt éven belüli 1095 biztosított nap meglétét vizsgálják, hanem ennek hiányában jogosultság szerzhető akkor is, ha a kérelmező tíz éven belül legalább 2555 vagy 15 éven belül legalább 3650 nap biztosított jogviszonnyal rendelkezik.

*Főbb jogszabályok:* 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról; 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról; 327/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról.

*Új jogszabályok:* 2012. évi CCVIII. törvény egyes törvényeknek a központi költségvetésről szóló törvény megalapozásával összefüggő, valamint egyéb célú módosításáról; 2013. évi CCXXV. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény módosításáról; 1150/2013. (III. 22.) kormányhatározat a közsférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elvekről szóló 1700/2012. (XII. 29.) kormányhatározatnak az egészségügyi ágazatban való végrehajtásáról; 1599/2013. (IX. 3.) kormányhatározat a közsférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elvekről szóló 1700/2012. (XII. 29.) kormányhatározatnak az oktatási, a szakképzési területen való végrehajtásáról.

#### 14. Béralku, bérszabályozás és érdekképviselések

*A közfoglalkoztatott munkavezetőt megillető minimumbér szabályozása*

2013. január elsejétől bővült a megszabott minimumbérek köre, ugyanis bevezették a közfoglalkoztatás keretében alkalmazott munkavezetőnek járó minimálbér és bérminimum intézményét. Szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakör esetén a havi minimumbér 2013-ban 83 050 forint, míg a legalább középfokú végzettséghez vagy szakképesítéshez kötött munkavezető garantált bére 106 480 forint. 2014-ben ezek 101 500 és 118 000 forint összegre növekedtek. A jelenleg érvényes minimumbérek típusait és összegeit a 2. táblázat foglalja össze.

Változott a közfoglalkoztatottak bérezési rendszere is. A korábbi heti bérezést 2013. április elsejétől a havi bérfizetés alkalmazása váltotta fel.

Meghatározott ágazatokban működő munkáltatónak 2013-ban is lehetősége nyílt arra, hogy a minimumbérek emelése miatt a munkaügyi központ

által kezelt támogatásban részesüljön. A munkáltató azon munkavállaló után vehet igénybe támogatást, akit 2012. december 31-én alkalmazott, és fizetése nem érte el a 2013-tól rá érvényes minimálbért. A maximum támogatás a két évben érvényes minimumbér közötti különbség munkaadói terhekkel vett együttes összege lehet. Nem jár támogatás azután a munkavállaló után, akinek foglalkoztatása egyéb támogatással valósult meg.

**2. táblázat: Minimumbérek összege 2014. január elsején (forint/nap)**

	Minimálbér	Garantált bérminimum
Normál	4510	5250
Közfoglalkoztatott	3560	4568
Közfoglalkoztatott munkavezető	3820	4900
Egyszerűsített foglalkoztatás	3834	4568

**Főbb jogszabályok:** 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról; 170/2011. (VII. 24.) kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról.

**Új jogszabályok:** 390/2012. (XII. 20.) kormányrendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról; 421/2012. (XII. 29.) kormányrendelet a közfoglalkoztatással összefüggésben egyes kormányrendeletek módosításáról; 103/2013. (IV. 5.) kormányrendelet az egyes ágazatokban működő munkáltatók által, a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum emeléséből 2013. első félévében adódó többletterhekhez igénybe vehető támogatásról, valamint a Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat- és hatásköréről szóló 323/2011. (XII. 28.) kormányrendelet módosításáról; 483/2013. (XII. 17.) kormányrendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról; 496/2013. (XII. 29.) kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VII. 24.) kormányrendelet módosításáról.

## 15. Migrációval és mobilitással kapcsolatos intézkedések

A mobilitás anyagi könnyítése érdekében 2012. október elsejétől lakhatási támogatást vehetnek igénybe azok, akik három hónap regisztrált munkanélküliség után legalább hat hónapra heti 20 órás munkaviszonyt létesítettek, valamint állandó lakóhelyük és a munkavégzés helye egymástól legalább 100 kilométerre fekszik, vagy tömegközlekedési eszközzel a két hely közötti ingázás a napi hat órát elérné. 2013. június 6-tól a támogatás feltételei enyhültek. Az ingázási idő korlátja öt órára csökkent, valamint azon jogosultsági feltételt sem kell alkalmazni, hogy a munkavégzés nem történhet ugyanazon a tele-

*A mobilitás támogatása*

pülésen, ahol előtte alkalmazták a jogosultat. Az ugyanazon foglalkoztatóra vonatkozó kitétel továbbra is érvényben van.

Csoportos létszámleépítéssel elbocsátott munkavállalók, valamint 2013. június 6-tól közfoglalkoztatás keretében elhelyezkedők esetében nem kell vizsgálni a nyilvántartott álláskereső hosszát. A támogatás pályakezdőknek is nyújtható, értelemszerűen nem kell vizsgálni azokat a feltételeket, amelyek rájuk nem vonatkozhatnak.

A támogatás további feltétele, hogy a havi bér nem lehet több a minimálbér háromszorosánál. Foglalkoztatás előtt be kellett jelenteni az igényt, azonban 2013. június 6-tól van arra is lehetőség, hogy ez a foglalkoztatás kezdete utáni 30 napon belül történjen meg.

Bérlés esetén a lakhatási támogatás bérleti díjra és a közüzemi díjakra költethető. A támogatás időtartama maximum 18 hónap lehet, összege pedig az első hat hónapban 100 ezer forint, a második hatban 60 ezer, utána pedig 40 ezer forint volt. Ezen a jogcímen több hozzátartozó jogosultsága esetén ennél magasabb támogatás is jár. 2013. június 6-tól harmadokra oszlanak a támogatás sávós maximumai.

*Munkavállalási engedély  
feltételeinek változása*

A harmadik országbeli állampolgárok munkavállalási engedélyeinek kiadási feltételei enyhültek. A munkaügyi központnál a munkaerőigény bejelentése és a munkavállalási engedély iránti kérelem benyújtása egyidejűleg lehetséges. Több megyére vonatkozó engedély esetén lehetséges csak azokra a megyékre kiadni az engedélyt, ahol nem áll rendelkezésre megfelelő munkaerő. Ha egyszerre több személy munkavállalási engedélyeztetése zajlik, akkor a kérelmezett létszámból annyi adható ki, amennyire nem áll rendelkezésre kiközvetíthető munkaerő.

Az engedélyeket vizsgálat nélkül meg kell hosszabbítani, ha annak lejárta előtt legalább 15 nappal bejelentették erre a szándékot.

Az elutasítás szabályai is változtak. Ha egy foglalkoztatónak engedély nélküli foglalkoztatás miatt a Nemzeti Foglalkoztatási Alapba (NFA) kellett bírságot befizetnie, de azt elmulasztotta, akkor azért tőle korábban három évre megtagadható volt hasonló engedély kiadása. Ez az idő most egy évre csökkent. Elutasítható az engedély, ha a foglalkoztató adott tevékenységre jellemző országos személyi alaphír átlagának 80 százalékánál alacsonyabb bérért kívánja foglalkoztatni a harmadik országbeli munkavállalót, illetve ha hamis vagy meghamisított szakképzettséget, iskolai végzettséget igazoló okiratot nyújt be.

A mezőgazdasági szezonális munkavégzési engedély hossza 150 napról 180 napra nőtt. A 60 napot el nem érő munkaviszony esetén a munkaerőpiac helyzetének vizsgálata nélkül ki kell adni az engedélyt.

*A munkavállalási engedély  
kérelmezési eljárásának  
változása*

2014. január elsejétől a harmadik országbeli állampolgárok munkavállalásának engedélyezése lehetséges összevont és nem összevont kérelmezési eljárás alapján. Az idegenrendészethez beadott, összevont kérelmezési eljárás alapján a munkavállalónak lehetősége van tartózkodásra és munkavállalásra

is jogosító tartózkodási engedély megszerzésére. Az idegenrendészeti hatóság a munkavégzés helye szerinti illetékes munkaügyi központ szakhatósági állásfoglalása alapján dönt ennek kiadásáról. Ezután a foglalkoztató és a harmadik országbeli munkavállaló előzetes megállapodást köt foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésére – legfeljebb két év időtartamra. Ez alól kivétel a családi együttélés biztosítására kiadott tartózkodási engedély (amely legfeljebb öt évre szólhat), az EU kék kártya iránti kérelem (amely legfeljebb négy évre szólhat), valamint a humanitárius tartózkodási engedély (amely a különböző kiadási okok alapján legfeljebb hat hónapos, egy vagy három éves időtartamra szólhat).

A nem összevont kérelmezési eljárás gyakorlata megegyezik a korábbiakban is alkalmazott eljárással. Részletesen szabályozott, hogy mely esetekben nincs szükség az összevont kérelmezési eljárás igénybevételére.

**Főbb jogszabályok:** 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról; 39/1998. (III. 4.) kormányrendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról; 355/2007. (XII. 23.) kormányrendelet a Magyar Köztársaság által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról; 355/2009. (XII. 30.) kormányrendelet a harmadik országbeli állampolgárok Magyar Köztársaság területén történő engedélymentes foglalkoztatásának szabályairól; 168/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet a megyei (fővárosi) kormányhivatal munkaügyi központjának az EU Kék Kártya kiadásával kapcsolatos szakhatósági állásfoglalása kialakításának szabályairól, valamint egyes migrációs tárgyú és egyéb kormányrendeletek módosításáról; 16/2010. (V. 13.) SZMM-rendelet a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről. **Új jogszabályok:** 2013. évi CLXXXIX. törvény egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról; 272/2012. (IX. 28.) kormányrendelet egyes foglalkoztatási tárgyú kormányrendeletek módosításáról; 167/2013. (V. 29.) kormányrendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) kormányrendelet módosításáról; 445/2013. (XI. 28.) kormányrendelet a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről; 35/2012. (XII. 14.) NGM-rendelet egyes foglalkoztatási tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról.



## 16. A foglalkoztatáspolitikai központi irányításának, finanszírozásának és értékelésének intézményrendszere

A foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerének szerkezeti átalakulása 2013-ra a kormányhivatalok kialakításával, a passzív munkanélküli-ellátási idő le rövidítésével és a korábbi Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat átalakításával, valamint a közfoglalkoztatás előtérbe helyezésével lényegében lezárult.

*Nemzeti Foglalkoztatási Alap*

A nemzetgazdasági miniszter rendeletben erősítette meg a Nemzeti Foglalkoztatási Alap (NFA) kezelésére és felhasználására vonatkozó szabályokat. A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hatásköre az NFA előirányzatainak tervezése, a központi és decentralizált keretek, valamint a kormányhivatalok munkaügyi központjai részére biztosított – önálló gazdálkodása alá vont – előirányzat meghatározása. A megyei munkaügyi központok szakmai és pénzügyi tevékenységének ellenőrzését a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) végzi. Az NMH koordinálja továbbá az Európai Unió pénzügyi alapjaiból és más külföldi alapokból finanszírozott foglalkoztatási vagy kapcsolódó programokat is.

Az NFA finanszírozási struktúrája lényegesen nem változott. Bővült az NFA költségvetéséből elkülönített előirányzatok köre a kötelező legkisebb minimumberek emeléséhez igénybe vehető támogatásokkal. A kormány a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) keretében az NMH-nak 3,7 milliárd forintos támogatást ítél meg a hatósági munkaügyi ellenőrzés hatékonyságának növelésére, míg a Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program (TIOP) keretében 6 milliárd forintos támogatást használhat fel az NFSZ által nyújtott szolgáltatások infrastrukturális feltételeinek javítására, a kapacitások bővítésére és az új feladatok ellátásához szükséges feltételek megteremtésére.

*Az EU-s források és infrastruktúrájuk*

Az év eseményei elsősorban a többségében európai uniós finanszírozású programokhoz, illetve a korábbi szakpolitikai folyamatok továbbviteléhez kapcsolódnak. Kiemelt helyet foglal el ezek között az az átalakulás, amely az európai uniós finanszírozású programok végrehajtásának és értékelésének infrastruktúráját érinti, valamint a jövőbeli programokat alapozza meg.

Az európai uniós finanszírozású programok végrehajtását 2013 végéig a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (NFÜ) önálló irányító hatóságai intézték, értékelését pedig az NFÜ felelős főosztálya végeztette főképpen külső szakértőkkel. 2014. január elsejétől a helyzet megváltozott. Az irányító hatóságok a szakminisztériumokhoz kerültek, az értékelés pedig több központi feladattal együtt a miniszterelnöki hivatalhoz. Az irányító hatóságok státuszának változása a 2013-mal véget érő programozási időszakban nem jelent komolyabb változást, hiszen új pályázatok kiírására már nem kerül sor, a feladat csak a már futó pályázatok végig vitele. Különösen így van ez a foglalkoztatáspolitikai gerincét adó TÁMOP-programokkal, mert az azokat felügyelő Humán Erőforrás Programok Irányító Hatósága (HEFOP IH) az EMMI alá

került. A változás hatása a következő programozási időszakban fog valójában megmutatkozni – akkor már a hazai szakpolitikai irányítás közelében lesznek az európai uniós programok irányítása is. A közelség előnye lehet a hazai és uniós eszközök nagyobb összehangoltsága, de kockázatot jelent az, hogy a szakmai és a politikai döntések a korábbinál közelebb kerülnek egymáshoz, és ezáltal összemósódhatnak.

Az intézményrendszer átalakulásához kapcsolódik a 2014–2020-as programozási időszak dokumentumainak elkészítése is. Ezek közé tartozik az ország és az EU közötti partnerségi megállapodás, amely elvei alapján készülnek el az egyes operatív programok, valamint azok akciótervei. A foglalkoztatáspolitikai szempontjából meghatározó támogatások a jövőben a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Programhoz (GINOP) tartoznak. Bár az időszak már 2014-ben kezdődik, az új programok és akciótervek – a tervezési folyamat elhúzódása miatt – az év közepe előtt nem stabilizálódnak, ezért feltehetően év vége előtt nem hirdetik meg az első konstrukciókat. Ezek után derül ki, hogy miként alakulnak az új időszakban a foglalkoztatáspolitikai súlypontjai.

A foglalkoztatáspolitikai programok súlyáról és a súlyok változásairól az őket finanszírozó költségvetés adataiból tájékozódhatunk. Kiindulási alappontként is a központi költségvetés Nemzeti Foglalkoztatási Alapja (korábban Munkaerő-piaci Alap, MPA). A 3. táblázat ennek kiadási és bevételi oldalát mutatja a 2011 utáni szerkezetben, néhány célszerű összevonással és kibővítéssel, az érintett rovatok esetenkénti átnevezésével.

A 2010-ben megalakult kormány a foglalkoztatáspolitikai szerkezetének átalakítását 2011 és 2012 folyamán két lépcsőben végezte el, a későbbiekben pedig megerősítette a kialakult szerkezetet. A 2010-es foglalkoztatáspolitikai költségvetés irányát leginkább két tétel határozza meg: a passzív munkanélküli-ellátások és az „Út a munkához” címen kiterjesztett önkormányzati szervezésű közcélúnak nevezett közmunkaprogram: az előbbi bő 137 milliárd, az utóbbi bő 101 milliárd forintot vitt el a folyó áron mintegy 389 milliárd forintos munkapiaci költségvetésből (2010. évi zárszámadás és ÁSZ, 2013). 2011-ben jelentős átalakulás kezdődött el. A költségvetés a szakképzés kivételével szinte minden tételt erősen visszafogott, az összes költség pedig mintegy 25 százalékkal csökkent. A munkaügyi központok feladatainak kormányhivatalokba utalásával a működési költségek kikerültek az NFA-ból. 2011-től viszont a közcélú munkát felváltó közfoglalkoztatást az NFA-n belüli forrás finanszírozza. A rehabilitációs hozzájárulás megszűnése után az alap egyensúlyát költségvetési transzfer biztosítja.

A 2011-es előkészítés után 2012-ben és 2013-ban a hangsúly a passzív ellátásokról és – kisebb részben – az aktív munkaerő-piaci programokról a közfoglalkoztatásra helyeződött. Az NFA kiadásaiban mért korábbi, körülbelül 20:40 százalékos közfoglalkoztatás – passzív kiadás arány 2012-re megfordult, a cél pedig a 50:15 százalékos arány. A változás jelentős: a passzív

*A foglalkoztatáspolitikai  
súlypontjai*

**3. táblázat: A központi költségvetés szűk foglalkoztatáspolitikai részének kiadásai és bevételei,  
2011–2014 (millió forint)**

	2011		2012		2013	2014
	terv	tény	terv	tény	terv <sup>c</sup>	terv
<b>Kiadások</b>						
1. Aktív támogatások						
Foglalkoztatási és képzési támogatások	40 519,8	25 774,8	25 600,0	22 017,2	27 000,0	27 000,0
Foglalkoztathatóság (és alkalmazkodóképesség) EU-s társfinanszírozása	4 820,7	3 970,7	6 967,0	6 967,0	16 279,6	17 130,0
Közmunka <sup>a</sup>	64 000,0	59 799,8	132 182,5	131 910,7	179 897,8	183 805,3
TÁMOP 1.1. Munkaerő-piaci szolgáltatások és támogatások	30 925,2	19 754,4	37 900,0	29 772,3	35 000,0	41 000,0
TÁMOP 1.2. Foglalkoztatást ösztönző normatív támogatások	5 500,0	9 774,8	8 500,0	16 250,1	11 000,0	3 200,0
Járadékkezdvezmény megtérítés	5 800,0	5 147,7	6 000,0	4 784,1	6 000,0	5 000,0
A 2014–2020-as munkaerő-piaci programok előfinanszírozása						10 000,0
2. Szakképzési és felnőttképzési támogatások	33 091,1	27 921,1	23 483,0	16 516,0	27 500,0	26 400,0
4. Passzív kiadások						
Álláskeresési támogatások	134 800,0	124 543,2	57 000,0	64 067,2	59 000,0	56 000,0
Nyugdíjbiztosítási Alapnak átadás	681,3	1 221,5	1 700,0	907,0	361,9	313,9
5. Bérgarancia-kifizetések	7 000,0	5 363,0	6 000,0	6 606,6	6 000,0	6 000,0
6. Működési célú kifizetések	100,0	86,7	300,0	100,0	300,0	1 600,0
9. A méltányosságból elengedett követelések technikai kiadási tételei		303,6				
13. Egyenlegtartási és kockázatkezelési keret	10 000,0		2 000,0		2 919,3	
15. Kiegészítő munkáltatói támogatás				5 222,9		
16. A minimálbér-emelés ágazati támogatása					10 000,0	
Összes kiadás	337 238,1	283 661,3	307 632,3	305 121,1	381 258,6	377 449,2
<b>Bevételek</b>						
25. TÁMOP intézkedések bevételei	30 588,1	26 247,6	41 065,2	42 827,3	39 000,0	46 000,0
26. Egyéb bevétel						
Területi egyéb bevétel	800,0	734,2	830,0	559,0	850,0	750,0
Központi egyéb bevétel	2 600,0	1 316,8	1 000,0	1 113,6	1 000,0	1 000,0
Szakképzési és felnőttképzési egyéb bevétel	1 000,0	781,2	1 000,0	1 020,1	800,0	650,0
31. Szakképzési hozzájárulás	49 000,0	49 415,5	52 700,0	80 352,5	54 814,6	57 071,1
33. Bérgarancia támogatás törlesztése	1 000,0	977,8	1 000,0	792,0	1 000,0	1 000,0
34. Méltányosságból elengedett követelések technikai bevételi tételei		303,6				
35. Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék MPA-t megillető hányada	187 700,0	186 596,3	119 900,0	127 096,6	120 133,3	125 041,5
36. Költségvetési támogatás	64 000,0	64 000,0	50 000,0	71 273,8	20 000,0	
Szociális hozzájárulási adó NFA-t megillető hányada			73 630,0	67 284,5		
Munkahelyvédelmi akcióttervel összefüggő hozzájárulás					91 542,7	95 936,7
Összes bevétel	337 238,1	330 373	341 125,2	392 319,4	329 140,6	327 449,3
Függő tételek <sup>b</sup>	550,0	202,0		270,3		
Betétállomány változása		46 913,7	33 492,9	87 468,6	-52 118,0	-50 000,0
Összesen:	337 238,1	330 596,9	341 125,2	393 040,4	381 258,6	377 449,3
Évi 3 százalékos deflátorral 2011-es áraikon	337 238,1	330 596,9	331 189,6	381 592,5	359 372,8	345 419,6

<sup>a</sup> 2011-ben a közfoglalkoztatás kiadásait, 2011 után a Start-munka program kiadásait tartalmazza.

<sup>b</sup> 2011-ben ide került az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alapból befolyó bevétel is.

<sup>c</sup> A költségvetés évközi módosításaival együtt.

Forrás: A megfelelő év költségvetéséről (terv) és a költségvetés végrehajtásáról szóló törvény, 2013 esetében a 153 779,8 korrigálva a 1507/2013. (VIII. 1.) és 1783/2013. (XI. 4.) kormányhatározat rendelkezésével (26 118 millió forint többletforrás a közfoglalkoztatás részére).

ellátás leépítése mellett a közfoglalkoztatási költségek 2010. évi arányához való visszatérésről, illetve annak meghaladásáról van szó. Bár az új program szerkezete számottevően eltér a 2010-esről, az eddig megfigyelhető eredmények alapján mégsem lehet jelentős különbséget tenni a két program között (Mód, 2013).

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap pénzügyi egyensúlyának jelentősége kicsi. A költségvetési támogatásra, a betétállományra, majd később a munkahelyvédelmi akciótervvel kapcsolatos transzferekre vonatkozó tételek megjelenése csökkenti az NFA elkülönített alap jellegét. Mivel az egyre inkább a költségvetés egy rendes fejezeteként kezd működni, léte leginkább a tájékozódást segíti a logikailag összetartozó tételek rendezésével.

Bár korábban számba vettük, hogy az NFA kiadásait miképpen kellene kiegészíteni annak érdekében, hogy reális képet kapjunk (lásd erről *Busch–Cseres–Gergely–Neumann*, 2012), akkor az is világossá vált, hogy a korrekciók jelentős része módszertanilag korrekt módon nem végezhető el a rendelkezésre álló adatok alapján. Ennek megfelelően az NFA költségvetésében csak az európai uniós (társ)finanszírozású projektek, azon belül is a TÁMOP 1. és 2. prioritás költségeit korrigáltuk a tényleges kifizetésekkel. A tényadatok azt mutatják, hogy ez a korrekció éves szinten 10 milliárd körüli növekményt jelentenek, ami ugyan jelentős összeg, végeredményben a levont következtetésekre nincs nagy hatása.

Az Európai Unió Tanácsa az európai szemeszter keretében megvizsgálta Magyarország 2013-ra vonatkozó nemzeti reformprogramját, és több, a foglalkoztatáspolitikát is érintő úgynevezett országspecifikus ajánlást tett. Az Európai Unió 2010 és 2012 közötti időszakra meghirdetett Európa 2020 növekedési tervének végrehajtása európai szemeszter elnevezésű éves ciklusokban zajlik. Az Európai Bizottság az adott év elején (először 2011. január 12-én) publikálja az éves növekedési jelentést, amely ismeretében a tagországok áprilisban benyújtják konvergencia- és nemzeti reformprogramjaikat. Ezekben ismertetik válaszaikat a jelentésben felvetett kérdésekre, s beszámolnak korábbi eredményeikről is. Ezeket összevetve a tervekkel, a Bizottság véleményt alkot, amelyet júniusban országspecifikus ajánlások formájában publikál. A tagországoknak a következő évre vonatkozó programjaikban reflektálniuk kell ezekre az ajánlásokra.

Magyarország 2013. évi országspecifikus ajánlásai (*Európai Unió Tanácsa*, 2013.) között több olyan is szerepel, amely a foglalkoztatáspolitikára, azon belül az adó-, az aktív munkaerő-piaci programok, a közmunkaprogramok és a foglalkoztatási szolgálat működésére vonatkozik:

„3. ... Folytassa a munka megadóztatásának foglalkoztatás-barátabbá tételét az alacsony keresetűek adóterhének enyhítésével, többek között a munkahelyvédelmi törvényben szereplő jogosultsági kritériumok finomításával, és az adózásnak a környezetvédelmi adók felé való elmozdításával. ...

*Országspecifikus  
ajánlások – több fi-  
gyelem a kiszolgáltá-  
tott csoportoknak!*

4. Szorítsa vissza az ifjúsági munkanélküliséget például ifjúsági garancia segítségével. Erősítse meg az aktív munkaerő-piaci intézkedéseket és javítsa a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat ügyfél-kategorizálási rendszerét. Csökkentse a közmunkaprogram dominanciáját a foglalkoztatási intézkedéseken belül és erősítse meg az aktiválási elemeket. Erősítse meg a képzési programokat az egész életen át tartó tanulásban való részvétel növelése érdekében. A nők részvételének ösztönzése érdekében folytasza a gyermekgondozási létesítmények bővítését. ...” (*Európai Unió Tanácsa*, 2013, 7. o.)

**Főbb jogszabályok:** 2009. évi CXXX. törvény Magyarország 2010. évi központi költségvetéséről; 2010. évi CLXIX. törvény Magyarország 2011. évi központi költségvetéséről; 2011. évi CXXXIII. törvény a Magyar Köztársaság 2010. évi költségvetésének végrehajtásáról; 2011. évi CLXXXVIII. törvény Magyarország 2012. évi központi költségvetéséről; 169/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet a Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisról; 248/2011. (XII. 1.) kormányrendelet a Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal létrehozásáról; 323/2011. (XII. 28.) kormányrendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről.

**Új jogszabályok:** 2012. évi CLV. törvény a Magyar Köztársaság 2011. évi költségvetéséről szóló 2010. évi CLXIX. törvény végrehajtásáról; 2012. évi CCIV. törvény Magyarország 2013. évi központi költségvetéséről; 2013. évi CXCI. törvény a Magyarország 2012. évi központi költségvetéséről szóló 2011. évi CLXXXVIII. törvény végrehajtásáról; 2013. évi XLI. törvény a szociális szövetkezetekkel összefüggésben egyes törvények, továbbá a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó egyes törvények módosításáról; 2013. évi CCXXX. törvény Magyarország 2014. évi központi költségvetéséről; 7/2013. (I. 18.) kormányrendelet a piacfelügyeleti tevékenység részletes szabályairól szóló kormányrendelettel összefüggő egyes kormányrendeletek módosításáról; 414/2012. (XII. 29.) kormányrendelet a fővárosi és megyei kormányhivatalok működésével összefüggésben egyes kormányrendeletek módosításáról; 1426/2012. (X. 4.) kormányhatározat a TÁMOP 2.4.8-12/1 azonosító számú („A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése”) kiemelt projekt akciótervi nevesítéséről és támogatásának jóváhagyásáról; 1507/2012. (XI. 16.) kormányhatározat a TIOP-3.2.1-12/1-2012-0001 azonosító számú („Az integrált rendszer kereteinek megteremtése a foglalkoztatási szolgálat infrastruktúrájának fejlesztésével” című) kiemelt projekt támogatásának jóváhagyásáról és akciótervi nevesítéséről; 18/2013. (VI. 11.) NGM-rendelet a Nemzeti Foglalkoztatási Alap kezeléséről és felhasználásáról.

## HIVATKOZÁSOK

- ÁSZ (2013): Jelentés a közfoglalkoztatás és a hozzá kapcsolódó képzési programok támogatási rendszere hatékonyságának, eredményességének ellenőrzéséről. Állami Számvevőszék, Budapest.
- BUSCH IRÉN–CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2011): A munkapiac intézményi környezetének alakulása 2010 szeptembere és 2011 szeptembere között. Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2011. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 205–251. o.
- BUSCH IRÉN–CSERES-GERGELY ZSOMBOR–NEUMANN LÁSZLÓ (2012): A munkapiac intézményi környezetének alakulása 2011 szeptembere és 2012 augusztusa között. Megjelent: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2012. MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Non-profit Kft., Budapest, 275–323. o.
- EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA (2013): [A Tanács ajánlása Magyarország 2013. évi nemzeti reformprogramjáról és Magyarország 2012–2016-os időszakra vonatkozó konvergenciaprogramjának tanácsi véleményezéséről](#). COM(2013) 367 final.
- MÓD PÉTER (2013): 2011. évben befejezett főbb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök hatékonyságának vizsgálata. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Budapest.





# **STATISZTIKAI ADATOK**

**Szerkesztette**

**CZETHOFFER ÉVA**

**Összeállította**

**CSERES-GERGELY ZSOMBOR**

**FAZEKAS KÁROLY**

**KÖLLŐ JÁNOS**

**LAKATOS JUDIT**

A 2000-től kiadott Munkaerőpiaci Tükörben publikált munkapiaci folyamatokat leíró táblázatok teljes anyaga letölthető a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Adatbankjának honlapjáról: <http://adatbank.krtk.mta.hu>

1. Alapvető gazdasági adatok
2. Népesség
3. Gazdasági aktivitás
4. Foglalkoztatottak
5. Munkanélküliek
6. Keresetek
7. Oktatás
8. Munkaerő-kereslet
9. Regionális különbségek
10. Munkaügyi kapcsolatok
11. Jóléti ellátások
12. Munkát terhelő adók
13. Nemzetközi adatok
14. A fontosabb adatok forrásai

### RÖVIDÍTÉSEK

CIRCA	Communication & Information Resource Centre Administrator
KSH	Rendszeres kiadványokból összeállított tábla
KSH IMS	KSH intézményi munkaügyi statisztika
KSH MEF	KSH Munkaerő-felmérés
KSH MEM	KSH Munkaerő-mérleg
NAV	Nemzeti Adó- és Vámhivatal
NEFMI	Nemzeti Erőforrás Minisztérium
NEFMI EMMI STAT	Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Oktatásstatisztika
NFA	Nemzeti Foglalkoztatási Alap
NFSZ	Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat
NFSZ IR	NFSZ Integrált (nyilvántartási) Rendszer
NFSZ REG	NFSZ regisztere
NGM	Nemzetgazdasági Minisztérium
NMH	Nemzeti Munkaügyi Hivatal
NMH BT	NMH Bértarifa-felvétel
NMH PROG	NMH Rövid Távú Munkaerőpiaci Prognózis
NSZ	Népszámlálás
NYUFIG	Nyugdíjfolyósító Igazgatóság
ONYF	Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság
TB	Társadalombiztosítás

### JELMAGYARÁZAT

( - )	A megfigyelt statisztikai jelenség nem fordult elő.
( .. )	Az adat nem ismeretes.
( n.é. )	A mutató nem értelmezhető.
( ... )	Adatvédelmi korlátok miatt nem közölhető adat.

1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók

Év	GDP <sup>a</sup>	Ipari termelés <sup>b</sup>	Kivitel <sup>c</sup>	Behozatal <sup>c</sup>	Reálkereset <sup>d</sup>	Foglalkoztatás <sup>d</sup>	Fogyasztói árindex <sup>d</sup>	Munkanélküliségi ráta
1989	100,7	95,0	100,3	101,1	99,7	98,2	117,0	..
1990	96,5	90,7	95,9	94,8	94,3	97,2	128,9	..
1995	101,5	104,6	108,4	96,1	87,8	98,1	128,2	10,2
1996	100,2	103,4	104,6	105,5	95,0	99,1	123,6	9,9
1997	103,1	111,1	129,9	126,4	104,9	100,1	118,3	8,7
1998	104,7	112,5	122,5	124,9	103,6	101,4	114,3	7,8
1999	103,2	110,4	115,9	114,3	102,5	103,2	110,0	7,0
2000	104,2	118,1	121,7	120,8	101,5	101,0	109,8	6,4
2001	103,7	104,0	107,7	104,0	106,4	100,3	109,2	5,7
2002	104,5	103,2	105,9	105,1	113,6	100,1	105,3	5,8
2003	103,9	107,2	109,1	110,1	109,2	101,3	104,7	5,9
2004	104,8	107,9	118,4	115,2	98,9	99,4	106,8	6,1
2005	104,0	106,9	111,5	106,1	106,3	100,0	103,6	7,2
2006	103,9	110,2	118,0	114,4	103,6	100,7	103,9	7,5
2007	100,1	107,9	115,8	112,0	95,4	99,9	108,0	7,4
2008	100,9	99,9	104,2	104,3	100,8	98,8	106,1	7,8
2009	93,2	82,1	87,3	82,9	97,7	97,5	104,2	10,0
2010	101,1	110,8	116,9	115,1	101,8	100,0	104,9	11,2
2011	101,6	105,5	109,9	106,7	102,4	100,8	103,9	10,9
2012	98,3	98,3	100,7	99,9	96,6	101,7	105,7	10,9
2013	101,2	101,4	104,8	105,0	103,1	101,6	101,7	10,2

<sup>a</sup> Szezon- és naptárhatással kiigazított adat. 1996-tól módszertani változás a pénzközvetítés fel nem osztott szolgáltatási díjának elszámolásában. Előző év = 100.

<sup>b</sup> 1989–2000: 5 fő feletti kör, 2001–: víz és hulladékgyűjtés nélkül, 5 főnél kisebb vállalkozásokkal együtt. Előző év = 100.

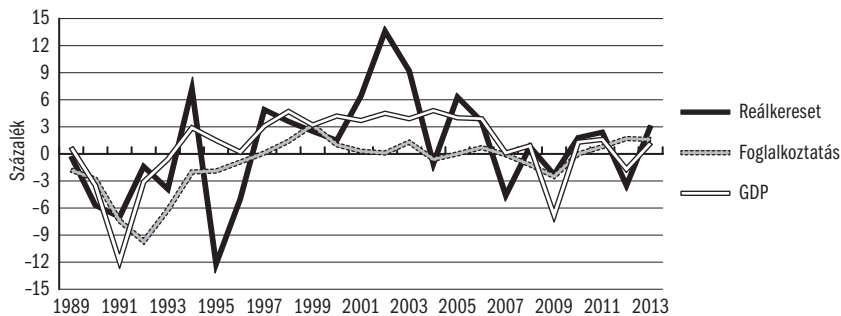
<sup>c</sup> Volumen index. Előző év = 100.

<sup>d</sup> Előző év = 100.

Forrás: GDP: 1989–2012: *STADAT* (2013.03.30-i frissítés). Ipari termelési index: 2001–: *STADAT* (2014.02.12-i frissítés). Kivitel és behozatal: 2001–: *STADAT* (2014.03.05-i frissítés). Reálkereset: 1995–: *STADAT* (2014.02.24-i frissítés); Foglalkoztatás: 1989–1990: *KSH MEM*; 1995–: *KSH MEF*. Fogyasztói árindex: 1989–: *STADAT* (2014.01.05-i frissítés). Munkanélküliségi ráta: 1998–: *STADAT* (2014.03.05-i frissítés). Egyéb adatok: *KSH*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut01\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut01_01)

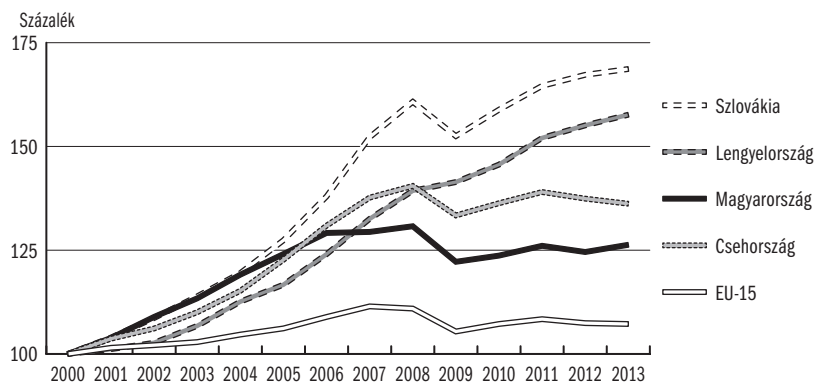
1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása



Forrás: *KSH*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua01\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua01_01)

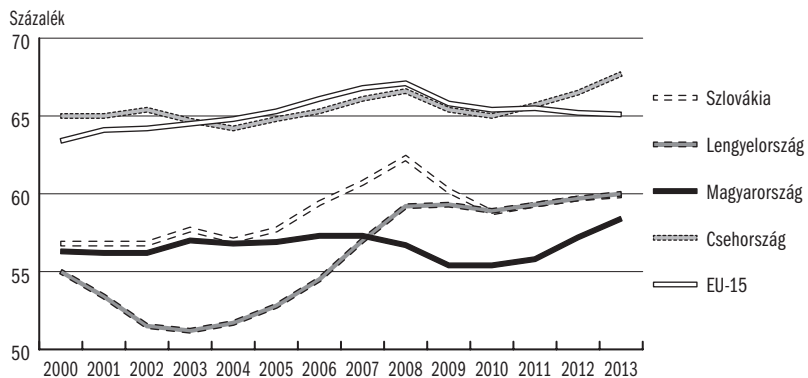
1.2. ábra: GDP éves időszora (2000=100%)



Forrás: Eurostat.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua01\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua01_02)

1.3. ábra: Foglalkoztatási ráta, 15–64 évesek



Forrás: Eurostat.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua01\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua01_03)

2.1. táblázat: Népeség<sup>a</sup>

Év	Ezer fő	1992 = 100	Éves változás	15-64 év közötti népesség, ezer fő	Demográfiai függőségi ráta	
					teljes népesség <sup>b</sup>	idős népesség <sup>c</sup>
1980	10 709	103,6	n.é.	6 918,9	0,54	0,21
1990	10 375	100,4	-0,2	6 870,4	0,51	0,20
1995	10 337	99,6	-0,1	6 986,9	0,48	0,21
2000	10 221	98,5	-0,3	6 961,3	0,47	0,21
2005	10 098	97,3	-0,2	6 940,3	0,45	0,23
2006	10 077	97,1	-0,2	6 931,8	0,45	0,23
2007	10 066	97,0	-0,1	6 931,3	0,45	0,23
2008	10 045	96,8	-0,2	6 912,7	0,45	0,24
2009	10 031	96,7	-0,1	6 898,1	0,45	0,24
2010	10 014	96,5	-0,1	6 874,0	0,46	0,24
2011	9 986	96,3	-0,2	6 857,4	0,46	0,24
2012	9 932	95,7	..	6 815,7	0,46	0,25
2013	9 909	95,5	-0,2	6 776,3	0,46	0,25

<sup>a</sup> Január 1. népességszám. Az 1980 és 1990 évi adatok forrása az adott évi népszámlálás, az 1995–2011 közöttiek a 2001.február 1-jei eszmei időpontnak megfelelően végrehajtott népszámlálás alapján készült tovább- illetve visszavezetett, 2012-től pedig a 2011. október 1-jei eszmei időpontnak megfelelően végrehajtott népszámláláson alapuló továbbvezetett adatok.

<sup>b</sup> (0–14 éves népesség + 64 feletti népesség) / (15–64 éves népesség)

<sup>c</sup> 64 év feletti népesség / 15–64 éves népesség

Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut02\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut02_01)

2.2. táblázat: A népesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő<sup>a</sup>

	0-14	15-24	25-54	55-64	65+	Együtt
Év	éves					
1980	2 341,2	1 464,4	4 399,8	1 054,7	1 449,4	10 709,5
1990	2 130,5	1 445,5	4 231,4	1 193,5	1 373,9	10 374,8
1995	1 891,7	1 610,1	4 250,6	1 126,2	1 458,0	10 336,7
2000	1 729,2	1 526,5	4 291,4	1 143,4	1 531,1	10 221,6
2005	1 579,7	1 322,0	4 409,1	1 209,2	1 577,6	10 097,6
2006	1 553,5	1 302,0	4 399,8	1 230,0	1 590,7	10 076,6
2007	1 529,7	1 285,9	4 393,9	1 251,5	1 605,1	10 066,1
2008	1 508,8	1 273,3	4 377,1	1 262,3	1 623,9	10 045,4
2009	1 492,6	1 259,9	4 346,1	1 292,0	1 640,3	10 030,9
2010	1 476,9	1 253,4	4 293,7	1 326,9	1 663,5	10 014,4
2011	1 457,2	1 231,7	4 257,7	1 367,8	1 671,3	9 985,7
2012	1 440,3	1 214,1	4 164,6	1 437,0	1 675,9	9 931,9
2013	1 430,9	1 196,4	4 144,8	1 435,0	1 701,7	9 908,8

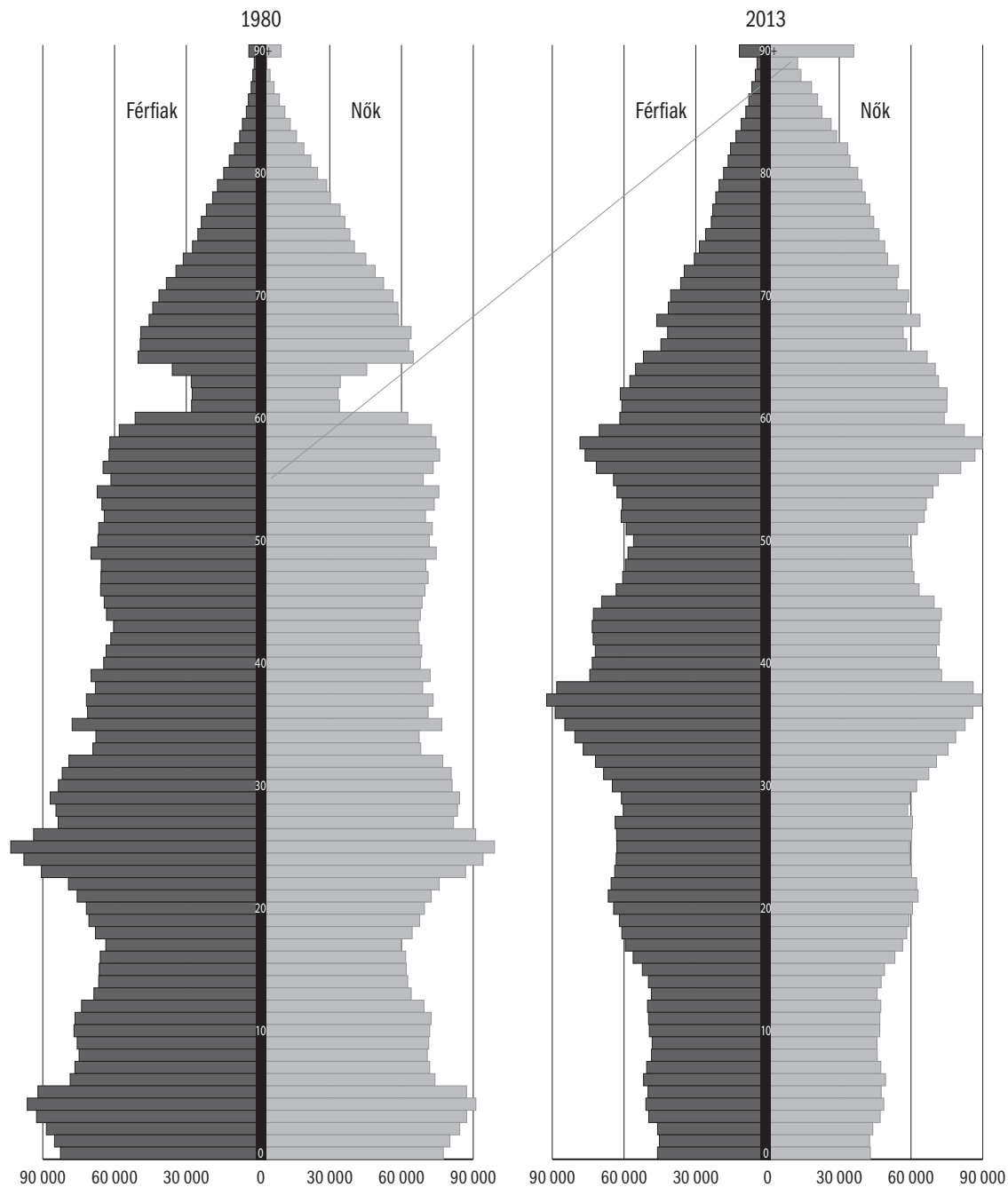
<sup>a</sup> Január 1. népességszám. Az 1980 és 1990 évi adatok forrása az adott évi népszámlálás, az 1995–2011 közöttiek a 2001.február 1-jei eszmei időpontnak megfelelően végrehajtott népszámlálás alapján készült tovább- illetve visszavezetett, 2012-től pedig a 2011. október 1-jei eszmei időpontnak megfelelően végrehajtott népszámláláson alapuló továbbvezetett adatok.

Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut02\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut02_02)



2.1. ábra: Magyarország népességének korösszetétele, 1980, 2013



Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua02\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua02_01)

**2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő<sup>a</sup>**

Év	0-14	15-24	25-59	60-64	65+	Együtt
	éves					
1980	1 205,4	749,9	2 475,6	170,5	587,3	5 188,7
1990	1 090,4	740,3	2 366,9	259,9	527,5	4 984,9
1995	924,4	786,2	2 151,0	312,6	1 221,0	5 395,1
2000	885,0	780,9	2 403,8	224,8	570,8	4 865,2
2004	823,0	691,9	2 470,3	244,4	574,5	4 804,1
2005	809,5	674,6	2 480,0	252,2	576,8	4 793,1
2006	796,7	664,0	2 493,7	249,3	580,9	4 784,6
2007	784,5	655,4	2 503,7	249,4	586,1	4 779,1
2008	773,9	649,2	2 501,3	252,5	592,8	4 769,6
2009	765,8	642,7	2 497,0	258,4	599,2	4 763,1
2010	757,7	640,4	2 488,8	261,7	608,3	4 756,9
2011	747,6	629,7	2 480,4	274,7	611,5	4 743,9
2012	739,5	623,1	2 449,9	294,1	617,9	4 724,6
2013	734,7	614,4	2 439,4	297,0	630,5	4 716,0

<sup>a</sup> Január 1. népességszám. Az 1980 és 1990 évi adatok forrása az adott évi népszámlálás, az 1995–2011 közöttiek a 2001.február 1-jei eszmei időpontnak megfelelően végrehajtott népszámlálás alapján készült tovább- illetve visszavezetett, 2012-től pedig a 2011. október 1-jei eszmei időpontnak megfelelően végrehajtott népszámláláson alapuló továbbvezetett adatok.  
Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut02\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut02_03)

**2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő<sup>a</sup>**

Év	0-14	15-24	25-54	55-59	60+	Együtt
	éves					
1980	1 135,8	714,5	2 232,8	365,3	1 072,4	5 520,8
1990	1 040,1	705,2	2 144,4	327,6	1 172,5	5 389,9
1995	924,4	786,2	2 151,0	312,6	1 221,0	5 395,1
2000	844,3	745,6	2 170,5	334,8	1 261,3	5 356,5
2004	783,1	663,1	2 220,8	338,5	1 307,1	5 312,6
2005	770,2	647,4	2 221,9	341,7	1 323,1	5 304,3
2006	756,8	638,6	2 213,0	356,6	1 327,0	5 292,0
2007	745,1	630,6	2 206,8	369,6	1 335,0	5 287,1
2008	734,9	624,1	2 194,5	373,2	1 349,1	5 275,8
2009	726,8	617,2	2 176,0	381,8	1 366,1	5 267,9
2010	719,2	613,1	2 145,5	396,8	1 382,8	5 257,4
2011	709,6	601,9	2 124,0	404,4	1 401,9	5 241,8
2012	700,8	590,9	2 079,5	416,2	1 419,9	5 207,3
2013	696,2	582,0	2 066,5	411,2	1 436,9	5 192,8

<sup>a</sup> Január 1. népességszám. Az 1980 és 1990 évi adatok forrása az adott évi népszámlálás, az 1995–2011 közöttiek a 2001.február 1-jei eszmei időpontnak megfelelően végrehajtott népszámlálás alapján készült tovább- illetve visszavezetett, 2012-től pedig a 2011. október 1-jei eszmei időpontnak megfelelően végrehajtott népszámláláson alapuló továbbvezetett adatok.  
Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut02\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut02_04)

3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, ezer fő<sup>a</sup>

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők								60 éves és idősebb férfiak, 55 éves és idősebb nők			
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	4 887,9	0,0	300,8	370,1	259,0	339,7	1 269,6	6 157,5	570,3	0,0	1 632,1	2 202,4
1990	4 534,3	62,4	284,3	548,9	249,7	297,5	1 380,4	5 977,1	345,7	0,0	1 944,9	2 290,6
1991	4 270,5	253,3	335,6	578,2	259,8	317,1	1 490,7	6 014,5	249,5	0,0	2 045,2	2 294,7
1992	3 898,4	434,9	392,7	620,0	262,1	435,9	1 710,7	6 044,0	184,3	9,8	2 101,7	2 295,8
1993	3 689,5	502,6	437,5	683,9	270,5	480,1	1 872,0	6 064,1	137,5	16,3	2 141,2	2 295,0
1994	3 633,1	437,4	476,5	708,2	280,9	540,7	2 006,3	6 076,8	118,4	11,9	2 163,8	2 294,1
1995	3 571,3	410,0	495,2	723,4	285,3	596,1	2 100,0	6 081,3	107,5	6,4	2 180,6	2 294,5
1996	3 546,1	394,0	512,7	740,0	289,2	599,4	2 141,2	6 081,3	102,1	6,1	2 184,6	2 292,8
1997	3 549,5	342,5	542,9	752,0	289,0	599,9	2 183,8	6 075,8	96,9	6,3	2 189,0	2 292,2
1998	3 608,5	305,5	588,8	697,0	295,5	565,7	2 147,0	6 061,0	89,3	7,5	2 197,6	2 294,4
1999	3 701,0	283,3	534,7	675,6	295,3	549,8	2 055,4	6 039,6	110,4	1,4	2 185,2	2 297,0
2000	3 745,9	261,4	517,9	721,7	281,4	571,4	2 092,4	6 099,7	130,3	2,3	2 268,0	2 400,6
2001	3 742,6	231,7	516,3	717,9	286,6	601,6	2 122,4	6 096,7	140,7	2,4	2 271,8	2 414,9
2002	3 719,6	235,7	507,1	738,3	286,8	593,0	2 125,2	6 080,5	164,1	3,2	2 263,9	2 431,2
2003	3 719,0	239,6	485,0	730,7	286,9	595,0	2 097,6	6 056,2	202,9	4,9	2 245,6	2 453,4
2004	3 663,1	247,2	480,5	739,8	282,4	622,4	2 125,1	6 035,4	237,3	5,7	2 236,1	2 479,1
2005	3 653,9	296,0	449,7	740,8	278,6	590,3	2 059,4	6 009,3	247,6	7,9	2 258,3	2 513,8
2006	3 679,6	308,8	432,9	810,9	270,0	500,7	2 014,5	6 002,9	250,5	8,4	2 268,0	2 526,9
2007	3 676,6	303,7	426,8	832,6	267,2	475,8	2 002,4	5 982,7	249,5	8,2	2 296,1	2 553,8
2008	3 631,4	318,5	408,6	819,6	279,8	493,1	2 001,1	5 951,0	248,1	10,7	2 327,7	2 586,5
2009	3 516,8	406,4	364,5	814,6	278,7	529,3	1 987,1	5 910,3	265,1	14,3	2 348,0	2 627,4
2010	3 485,7	455,2	338,7	814,6	267,0	500,7	1 921,0	5 861,9	295,5	19,6	2 356,0	2 671,1
2011	3 484,2	444,1	290,7	794,4	280,5	519,0	1 884,6	5 813,0	327,7	23,8	2 357,6	2 709,1
2012	3 552,2	451,6	250,6	770,0	269,2	496,5	1 786,3	5 790,1	325,6	24,0	2 376,2	2 725,8
2013	3 599,2	425,1	245,8	751,2	257,2	368,4	1 622,6	5 647,0	339,2	23,8	2 346,2	2 709,1

<sup>a</sup> Éves átlagos értékek.

Megjegyzés: A népességszám és a teljeskörűsítés súlyszámai 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapulnak, 2000-től pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat.

A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat, a nyugdíj és az anyasági ellátás mellett foglalkoztatottakat is. A tanulóakra vonatkozó 1995–97. évi adatok becslések. Az egyéb inaktív kategóriát az évközepe (a 2012. évi adatsor esetében a 2012. január 1-jei) népességszámból kiindulva kivonással határoztuk meg, így abban elvileg a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: *NYUFIG*, 1992–: *KSH MEF*. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig *TB* és becslés, utána *MEF*. Munkanélküliség: 1990–91: *NFSZ REG*, 1992–: *KSH MEF*.A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03_01)

3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, ezer fő<sup>a</sup>

Év	15–59 éves férfiak								60 éves és idősebb férfiak				
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt	
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen						
1980	2 750,5	0,0	173,8	196,3	0,0	99,1	469,2	3 219,7	265,3	0,0	491,8	757,1	
1990	2 524,3	37,9	188,4	284,2	1,2	80,3	554,1	3 116,3	123,7	0,0	665,5	789,2	
1991	2 351,6	150,3	218,7	296,5	1,5	115,0	631,7	3 133,6	90,4	0,0	700,7	791,1	
1992	2 153,1	263,2	252,0	302,4	1,7	174,8	730,9	3 147,2	65,1	3,2	722,1	790,4	
1993	2 029,1	311,5	263,2	346,9	2,0	203,3	815,4	3 156,0	47,9	4,5	735,7	788,1	
1994	2 013,4	270,0	277,6	357,1	3,7	239,6	878,0	3 161,4	41,6	3,8	740,0	785,4	
1995	2 012,5	259,3	282,2	367,4	4,9	237,8	892,3	3 164,1	37,1	2,1	742,6	781,8	
1996	2 007,4	242,4	291,9	372,8	3,3	248,3	916,3	3 166,1	28,9	1,3	746,3	776,5	
1997	2 018,0	212,2	306,0	377,6	1,5	251,6	936,7	3 166,9	25,5	1,9	743,5	770,9	
1998	2 015,5	186,5	345,4	350,4	1,0	264,2	961,0	3 163,0	26,2	2,8	737,3	766,3	
1999	2 068,4	170,3	312,7	338,8	4,2	261,5	917,2	3 155,9	34,7	0,4	727,2	762,3	
2000	2 086,0	158,2	315,2	358,2	4,1	261,7	939,2	3 183,4	39,8	0,7	758,8	799,3	
2001	2 087,6	141,6	311,0	353,4	4,3	283,2	951,9	3 181,1	41,1	0,9	763,0	805,0	
2002	2 080,4	137,3	307,5	370,3	5,0	273,4	956,2	3 173,9	45,2	0,7	764,4	810,3	
2003	2 073,5	137,6	293,6	367,9	4,3	288,1	953,9	3 165,0	53,0	0,9	762,5	816,4	
2004	2 052,7	136,2	293,5	371,2	4,6	300,2	969,5	3 158,4	64,6	0,6	758,8	824,0	
2005	2 050,7	158,2	278,8	375,4	5,8	288,8	948,8	3 157,7	65,4	0,9	763,9	830,2	
2006	2 076,5	163,6	268,1	404,1	7,0	239,3	918,5	3 158,4	60,5	1,0	770,9	832,8	
2007	2 082,6	163,2	267,7	412,3	3,8	225,2	909,0	3 154,8	60,4	1,0	779,0	840,4	
2008	2 052,0	173,4	266,3	408,2	4,8	240,4	919,7	3 145,1	58,8	0,9	791,7	851,4	
2009	1 983,6	232,3	241,8	410,8	4,6	261,6	918,8	3 134,4	61,6	1,3	800,7	863,6	
2010	1 960,1	262,5	228,3	410,2	4,6	254,0	897,1	3 119,7	62,6	1,9	813,6	878,1	
2011	1 987,3	250,4	198,8	399,6	3,8	261,6	863,8	3 101,6	70,0	2,9	819,6	892,5	
2012	2 013,4	259,0	178,8	390,8	4,0	247,1	820,7	3 093,1	68,9	3,6	826,4	898,9	
2013	2 047,1	238,8	167,8	379,6	4,1	164,6	716,1	3 002,0	81,4	4,3	819,4	905,1	

<sup>a</sup> Éves átlagos értékek.

Megjegyzés: A népességszám és a teljeskörűsítés súlyszámai 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapulnak, 2000-től pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat.

A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat, a nyugdíj és az anyasági ellátás mellett foglalkoztatottakat is. A tanulóakra vonatkozó 1995–97. évi adatok becslések. Az egyéb inaktív kategóriát az évközepe (a 2012. évi adatsor esetében a 2012. január 1-jei) népességszámból kiindulva kivonással határoztuk meg, így abban elvileg a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYÜFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és becslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990–91: NFSZ REG, 1992–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03_02)

3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, ezer fő<sup>a</sup>

Év	15–54 éves nők								55 éves és idősebb nők			
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	2 137,4	0,0	127,0	173,8	259,0	240,6	800,4	2 937,8	305,0	0,0	1 140,3	1 445,3
1990	2 010,0	24,5	95,8	264,7	248,5	217,3	826,3	2 860,8	222,0	0,0	1 279,4	1 501,4
1991	1 918,9	103,1	116,9	281,8	258,3	201,9	858,9	2 880,9	159,1	0,0	1 344,5	1 503,6
1992	1 745,3	171,7	140,8	317,6	260,4	261,1	979,9	2 896,9	119,2	6,6	1 379,6	1 505,4
1993	1 660,4	191,1	174,3	337,0	268,5	276,8	1 056,6	2 908,1	89,6	11,8	1 405,5	1 506,9
1994	1 619,7	167,4	198,9	351,1	277,2	301,1	1 128,3	2 915,4	76,8	8,1	1 423,8	1 508,7
1995	1 558,8	150,7	213,0	356,0	280,4	358,3	1 207,7	2 917,2	70,4	4,3	1 438,0	1 512,7
1996	1 538,7	151,6	220,7	367,2	285,9	351,1	1 224,9	2 915,2	73,2	4,8	1 438,3	1 516,3
1997	1 531,5	130,3	236,9	374,4	287,5	348,3	1 247,1	2 908,9	71,4	4,4	1 445,3	1 521,1
1998	1 593,0	119,0	243,4	346,6	294,5	301,5	1 186,0	2 898,0	63,1	4,7	1 460,3	1 528,1
1999	1 632,6	113,0	222,0	336,8	291,1	288,3	1 138,2	2 883,8	75,8	1,0	1 458,0	1 534,8
2000	1 659,9	103,2	202,7	363,5	277,3	309,7	1 153,2	2 916,3	90,5	1,6	1 509,2	1 601,3
2001	1 655,0	90,1	205,3	364,5	282,3	318,3	1 170,4	2 915,5	99,6	1,5	1 508,8	1 609,9
2002	1 639,2	98,4	199,6	368,0	281,8	319,6	1 169,0	2 906,6	118,9	2,5	1 499,5	1 620,9
2003	1 645,6	102,0	191,4	362,8	282,6	306,9	1 143,7	2 891,2	149,9	4,0	1 483,2	1 637,1
2004	1 610,2	111,0	186,8	368,6	277,8	322,2	1 155,4	2 876,6	172,8	5,1	1 477,3	1 655,2
2005	1 603,2	137,8	170,9	365,4	272,8	301,5	1 110,6	2 851,6	182,2	7,0	1 494,4	1 683,6
2006	1 603,1	144,8	164,8	406,8	263,0	262,0	1 096,6	2 844,5	189,6	7,4	1 497,1	1 694,1
2007	1 594,0	140,5	159,1	420,3	263,4	250,6	1 093,4	2 827,9	189,1	7,2	1 517,1	1 713,4
2008	1 579,4	145,1	142,3	411,4	276,0	252,7	1 082,4	2 806,9	189,3	9,8	1 536,0	1 735,1
2009	1 533,5	174,1	122,7	403,8	274,1	267,7	1 068,3	2 775,9	203,5	13,0	1 547,3	1 763,8
2010	1 525,6	192,8	110,4	404,4	262,4	246,6	1 023,8	2 742,2	233,0	17,7	1 542,3	1 793,0
2011	1 496,9	193,7	91,9	394,8	276,7	257,4	1 020,8	2 711,4	257,7	20,9	1 538,0	1 816,6
2012	1 538,8	192,6	71,8	379,2	265,2	249,4	965,6	2 697,0	256,7	20,4	1 550,0	1 826,9
2013	1 552,1	186,4	78,0	371,6	253,1	203,8	906,5	2 645,0	257,8	19,4	1 526,8	1 804,0

<sup>a</sup> Éves átlagos értékek.

Megjegyzés: A népességszám és a teljeskörűsítés súlyszámai 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapulnak, 2000-től pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat.

A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat, a nyugdíj és az anyasági ellátás mellett foglalkoztatottakat is. A tanulóakra vonatkozó 1995–97. évi adatok becslések. Az egyéb inaktív kategóriát az évközepe (a 2012. évi adatsor esetében a 2012. január 1-jei) népességszámból kiindulva kivonással határoztuk meg, így abban elvileg a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és becslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990–91: NFSZ REG, 1992–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hur03\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hur03_03)

3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők								60 éves és idősebb férfiak, 55 éves és idősebb nők			
	Foglalkoztatott	Munka-nélküli	Inaktívak						Foglalkoztatott	Munka-nélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen	Együtt				
1980	79,4	0,0	4,9	6,0	4,2	5,5	20,6	100,0	25,9	0,0	74,1	100,0
1990	75,9	1,0	4,8	9,2	4,2	5,0	23,1	100,0	15,1	0,0	84,9	100,0
1995	58,7	6,7	8,1	11,9	4,7	9,8	34,5	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1996	58,3	6,5	8,4	12,2	4,8	9,9	35,2	100,0	4,5	0,3	95,3	100,0
1997	58,4	5,6	8,9	12,4	4,8	9,9	35,9	100,0	4,2	0,3	95,5	100,0
1998	59,5	5,0	9,7	11,5	4,9	9,3	35,4	100,0	3,9	0,3	95,8	100,0
1999	61,3	4,7	8,9	11,2	4,9	9,1	34,0	100,0	4,8	0,1	95,1	100,0
2000	61,4	4,3	8,5	11,8	4,6	9,4	34,3	100,0	5,4	0,1	94,5	100,0
2001	61,4	3,8	8,5	11,8	4,7	9,9	34,8	100,0	5,8	0,1	94,1	100,0
2002	61,2	3,9	8,3	12,1	4,7	9,8	35,0	100,0	6,7	0,1	93,1	100,0
2003	61,4	4,0	8,0	12,1	4,7	9,8	34,6	100,0	8,3	0,2	91,5	100,0
2004	60,7	4,1	8,0	12,3	4,7	10,3	35,2	100,0	9,6	0,2	90,2	100,0
2005	60,8	4,9	7,5	12,3	4,6	9,8	34,3	100,0	9,8	0,3	89,8	100,0
2006	61,3	5,1	7,2	13,5	4,5	8,3	33,6	100,0	9,9	0,3	89,8	100,0
2007	61,5	5,1	7,1	13,9	4,5	7,9	33,5	100,0	9,8	0,3	89,9	100,0
2008	61,0	5,3	6,9	13,8	4,7	8,3	33,6	100,0	9,6	0,4	90,0	100,0
2009	59,5	6,9	6,2	13,8	4,7	9,0	33,6	100,0	10,1	0,5	89,4	100,0
2010	59,5	7,8	5,8	13,9	4,6	8,5	32,8	100,0	11,1	0,7	88,2	100,0
2011	59,9	7,6	5,0	13,7	4,8	8,9	32,4	100,0	12,1	0,9	87,0	100,0
2012	61,3	7,8	4,3	13,3	4,6	8,6	30,9	100,0	11,9	0,9	87,2	100,0
2013	63,7	7,5	4,4	13,3	4,6	6,5	28,7	100,0	12,5	0,9	86,6	100,0

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–90: *NYUFIG*, 1995–: *KSH MEF*. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig *TB* és becslés, utána *MEF*. Munkanélküliség: 1990: *NFSZ REG*, 1995–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03_04)

3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-59 éves férfiak								60 éves és idősebb férfiak			
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak						Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen	Együtt				
1980	85,4	0,0	5,4	6,1	0,0	3,1	14,6	100,0	35,0	0,0	65,0	100,0
1990	81,0	1,2	6,0	9,1	0,0	2,6	17,8	100,0	15,7	0,0	84,3	100,0
1995	63,6	8,2	8,9	11,6	0,2	7,5	28,2	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1996	63,4	7,7	9,2	11,8	0,1	7,8	28,9	100,0	3,7	0,2	96,1	100,0
1997	63,7	6,7	9,7	11,9	0,0	7,9	29,6	100,0	3,3	0,2	96,4	100,0
1998	63,7	5,9	10,9	11,1	0,0	8,4	30,4	100,0	3,4	0,4	96,2	100,0
1999	65,5	5,4	9,9	10,7	0,1	8,3	29,1	100,0	4,6	0,1	95,4	100,0
2000	65,5	5,0	9,9	11,3	0,1	8,2	29,5	100,0	5,0	0,1	94,9	100,0
2001	65,6	4,5	9,8	11,1	0,1	8,9	29,9	100,0	5,1	0,1	94,8	100,0
2002	65,5	4,3	9,7	11,7	0,2	8,6	30,1	100,0	5,6	0,1	94,3	100,0
2003	65,5	4,3	9,3	11,6	0,1	9,1	30,1	100,0	6,5	0,1	93,4	100,0
2004	65,0	4,3	9,3	11,8	0,1	9,5	30,7	100,0	7,8	0,1	92,1	100,0
2005	64,9	5,0	8,8	11,9	0,2	9,1	30,0	100,0	7,9	0,1	92,0	100,0
2006	65,7	5,2	8,5	12,8	0,2	7,6	29,1	100,0	7,3	0,1	92,6	100,0
2007	66,0	5,2	8,5	13,1	0,1	7,1	28,8	100,0	7,2	0,1	92,7	100,0
2008	65,2	5,5	8,5	13,0	0,2	7,6	29,2	100,0	6,9	0,1	93,0	100,0
2009	63,3	7,4	7,7	13,1	0,1	8,3	29,3	100,0	7,1	0,2	92,7	100,0
2010	62,8	8,4	7,3	13,1	0,1	8,1	28,8	100,0	7,1	0,2	92,7	100,0
2011	64,1	8,1	6,4	12,9	0,1	8,4	27,9	100,0	7,8	0,3	91,8	100,0
2012	65,1	8,4	5,8	12,6	0,1	8,0	26,5	100,0	7,7	0,4	91,9	100,0
2013	68,2	8,0	5,6	12,6	0,1	5,5	23,9	100,0	9,0	0,5	90,5	100,0

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–90: NYUFIG, 1995–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és becslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990: NFSZ REG, 1995–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03_05)

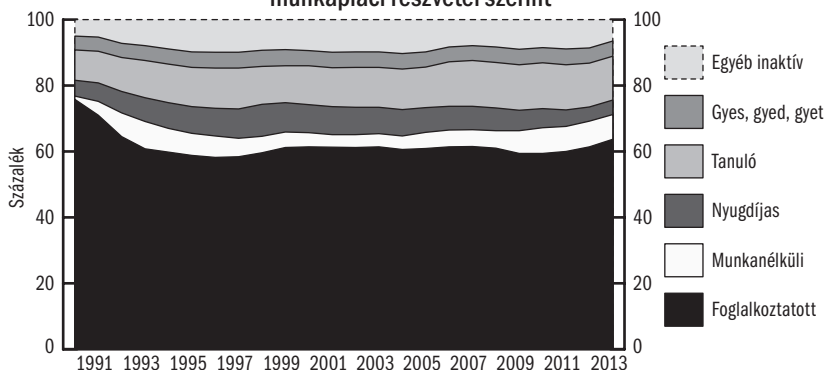


3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők			
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak						Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen	Együtt				
1980	72,8	0,0	4,3	5,9	8,8	8,2	27,2	100,0	21,1	0,0	78,9	100,0
1990	70,3	0,9	3,3	9,3	8,7	7,6	28,9	100,0	14,8	0,0	85,2	100,0
1995	53,4	5,2	7,3	12,2	9,6	12,3	41,4	100,0	4,7	0,3	95,1	100,0
1996	52,8	5,2	7,6	12,6	9,8	12,0	42,0	100,0	4,8	0,3	94,9	100,0
1997	52,6	4,5	8,1	12,9	9,9	12,0	42,9	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1998	55,0	4,1	8,4	12,0	10,2	10,4	40,9	100,0	4,1	0,3	95,6	100,0
1999	56,6	3,9	7,7	11,7	10,1	10,0	39,5	100,0	4,9	0,1	95,0	100,0
2000	56,9	3,5	7,0	12,5	9,5	10,6	39,5	100,0	5,7	0,1	94,2	100,0
2001	56,8	3,1	7,0	12,5	9,7	10,9	40,1	100,0	6,2	0,1	93,7	100,0
2002	56,4	3,4	6,9	12,7	9,7	11,0	40,2	100,0	7,3	0,2	92,5	100,0
2003	56,9	3,5	6,6	12,5	9,8	10,6	39,6	100,0	9,2	0,2	90,6	100,0
2004	56,0	3,9	6,5	12,8	9,7	11,2	40,2	100,0	10,4	0,3	89,3	100,0
2005	56,2	4,8	6,0	12,8	9,6	10,6	38,9	100,0	10,8	0,4	88,8	100,0
2006	56,4	5,1	5,8	14,3	9,2	9,2	38,6	100,0	11,2	0,4	88,4	100,0
2007	56,4	5,0	5,6	14,9	9,3	8,9	38,7	100,0	11,0	0,4	88,6	100,0
2008	56,3	5,2	5,1	14,7	9,8	9,0	38,6	100,0	10,9	0,6	88,5	100,0
2009	55,2	6,3	4,4	14,5	9,9	9,6	38,5	100,0	11,5	0,8	87,7	100,0
2010	55,6	7,0	4,0	14,7	9,6	9,0	37,5	100,0	13,0	1,0	86,0	100,0
2011	55,2	7,1	3,4	14,6	10,2	9,5	37,6	100,0	14,2	1,2	84,7	100,0
2012	57,1	7,1	2,7	14,1	9,8	9,2	35,8	100,0	14,1	1,1	84,8	100,0
2013	58,7	7,0	2,9	14,0	9,6	7,7	34,3	100,0	14,3	1,1	84,6	100,0

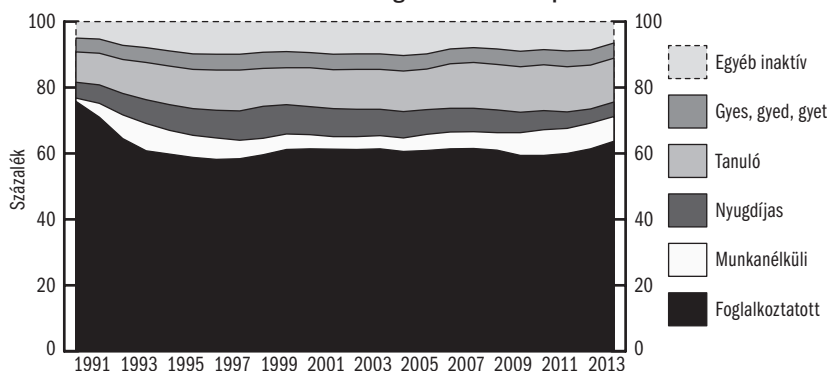
Forrás: Nyugdíjasok: 1980–90: NYUFIG, 1995–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és becslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990: NFSZ REG, 1995–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03\\_06](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03_06)

**3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása****munkapiaci részvétel szerint**

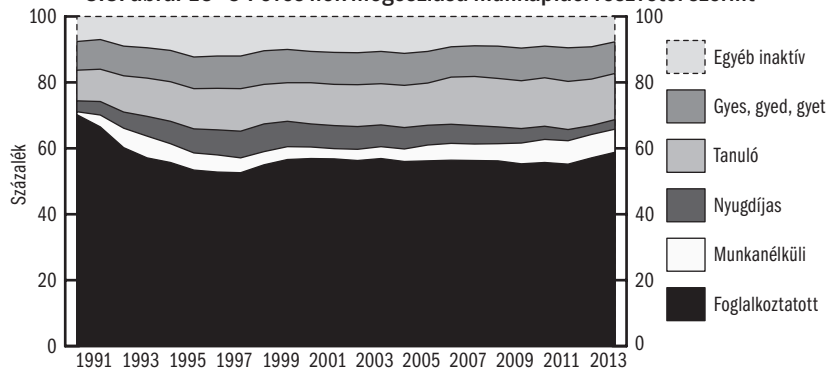
Forrás: Nyugdíjasok: 1990–91: *NYUFIG*, 1992–: *KSH MEF*. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig *TB* és becslés, utána *MEF*. Munkanélküliség: 1990–91: *NFSZ REG*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua03\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua03_01)

**3.2. ábra: 15–59 éves férfiak megoszlása munkapiaci részvétel szerint**

Forrás: Nyugdíjasok: 1990–91: *NYUFIG*, 1992–: *KSH MEF*. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig *TB* és becslés, utána *MEF*. Munkanélküliség: 1990–91: *NFSZ REG*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua03\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua03_02)

**3.3. ábra: 15–54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint**

Forrás: Nyugdíjasok: 1990–91: *NYUFIG*, 1992–: *KSH MEF*. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig *TB* és becslés, utána *MEF*. Munkanélküliség: 1990–91: *NFSZ REG*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua03\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua03_03)

3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, ezer fő

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Együtt</b>													
Dolgozik	3 827,4	3 827,1	3 843,6	3 834,4	3 852,2	3 864,1	3 857,2	3 800,7	3 715,3	3 709,8	3 746,7	3 799,9	3 872,5
Munkanélküli	414,5	410,4	431,8	451,0	488,2	468,1	448,3	481,4	592,5	676,0	678,7	697,9	675,8
Tanul	739,9	763,1	767,7	783,8	792,0	847,8	870,4	868,9	864,5	861,8	848,3	811,5	772,9
Nyugdíjas	990,8	940,4	856,4	800,3	755,6	617,8	568,6	611,0	600,9	579,3	570,3	605,1	593,6
Munkaképtelen (rokkant)	251,0	284,4	338,3	370,4	359,7	520,4	560,3	530,0	495,5	482,1	448,4	343,5	330,5
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	272,3	278,3	281,7	274,7	272,4	273,5	279,7	292,4	290,5	280,5	288,3	271,5	260,7
Háztartását látja el	170,7	160,4	135,1	133,3	134,6	116,1	111,9	106,2	105,6	100,4	110,5	96,7	102,7
Egyéb okból nem dolgozik	184,7	185,7	181,7	178,4	160,0	108,0	103,3	103,6	106,4	79,3	83,8	89,7	77,4
Összesen	6 851,3	6 849,8	6 836,3	6 826,3	6 814,7	6 815,8	6 799,7	6 794,2	6 771,2	6 769,2	6 775,0	6 715,7	6 686,1
<b>Férfiak</b>													
Dolgozik	2 089,5	2 090,2	2 087,3	2 082,8	2 088,3	2 105,0	2 108,9	2 074,0	2 013,1	1 989,1	2 026,4	2 042,3	2 090,1
Munkanélküli	255,2	239,3	244,2	247,7	265,2	251,6	241,9	257,5	334,2	376,5	373,4	379,5	368,3
Tanul	363,6	380,9	383,7	391,1	398,5	418,9	430,2	431,5	432,9	431,2	425,5	411,2	390,5
Nyugdíjas	386,3	368,1	337,4	322,5	304,5	236,0	205,2	233,8	235,1	240,4	243,4	241,8	223,2
Munkaképtelen (rokkant)	134,2	148,1	169,9	184,5	178,7	250,4	269,9	259,4	237,1	231,0	212,7	168,4	158,8
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	4,0	4,9	4,7	4,9	6,1	5,5	4,1	5,8	6,0	6,7	4,7	4,0	4,3
Háztartását látja el	6,3	5,1	5,3	6,0	7,0	5,8	6,6	7,2	7,3	10,3	10,0	7,5	10,3
Egyéb okból nem dolgozik	100,8	101,2	97,5	89,6	80,1	54,9	52,1	52,1	50,1	36,1	37,5	41,0	36,1
Összesen	3 339,9	3 337,8	3 330,0	3 329,1	3 328,4	3 328,1	3 318,9	3 321,3	3 315,8	3 321,3	3 333,6	3 295,6	3 281,6
<b>Nők</b>													
Dolgozik	1 737,9	1 736,9	1 756,3	1 751,6	1 763,9	1 759,1	1 748,3	1 726,6	1 702,2	1 720,7	1 720,4	1 757,7	1 782,2
Munkanélküli	159,3	171,1	187,6	203,3	223,0	216,5	206,4	223,8	258,3	299,5	305,4	318,4	307,5
Tanul	376,3	382,2	384,0	392,7	393,5	428,9	440,2	437,4	431,6	430,6	422,8	400,3	382,4
Nyugdíjas	604,5	572,3	519,0	477,8	451,1	381,8	363,4	377,2	365,7	338,9	326,9	363,4	370,4
Munkaképtelen (rokkant)	116,8	136,3	168,4	185,9	181,0	270,0	290,4	270,6	258,4	251,1	235,7	175,1	171,8
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	268,3	273,4	277,0	269,8	266,3	268,0	275,6	286,7	284,5	273,9	283,6	267,4	256,4
Háztartását látja el	164,4	155,3	129,8	127,3	127,6	110,3	105,3	99,1	98,3	90,1	100,4	89,3	92,4
Egyéb okból nem dolgozik	83,9	84,5	84,2	88,8	79,9	53,1	51,2	51,4	56,3	43,1	46,3	48,7	41,3
Összesen	3 511,4	3 512,0	3 506,3	3 497,2	3 486,3	3 487,7	3 480,8	3 472,8	3 455,3	3 447,9	3 441,5	3 420,1	3 404,4

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03\\_07](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03_07)

3.8. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, százalék

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Együtt</b>													
Dolgozik	55,9	55,9	56,2	56,2	56,5	56,7	56,7	55,9	54,9	54,8	55,3	56,6	57,9
Munkanélküli	6,0	6,0	6,3	6,6	7,2	6,9	6,6	7,1	8,8	10,0	10,0	10,4	10,1
Tanul	10,8	11,1	11,2	11,5	11,6	12,4	12,8	12,8	12,8	12,7	12,5	12,1	11,6
Nyugdíjas	14,5	13,7	12,5	11,7	11,1	9,1	8,4	9,0	8,9	8,6	8,4	9,0	8,9
Munkaképtelen (rokkant)	3,7	4,2	4,9	5,4	5,3	7,6	8,2	7,8	7,3	7,1	6,6	5,1	4,9
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	4,0	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0	4,1	4,3	4,3	4,1	4,3	4,0	3,9
Háztartását látja el	2,5	2,3	2,0	2,0	2,0	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5	1,6	1,4	1,5
Egyéb okból nem dolgozik	2,7	2,7	2,7	2,6	2,3	1,6	1,5	1,5	1,6	1,2	1,2	1,3	1,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Férfiak</b>													
Dolgozik	62,6	62,6	62,7	62,6	62,7	63,2	63,5	62,4	60,7	59,9	60,8	62,0	63,7
Munkanélküli	7,6	7,2	7,3	7,4	8,0	7,6	7,3	7,8	10,1	11,3	11,2	11,5	11,2
Tanul	10,9	11,4	11,5	11,7	12,0	12,6	13,0	13,0	13,1	13,0	12,8	12,5	11,9
Nyugdíjas	11,6	11,0	10,1	9,7	9,1	7,1	6,2	7,0	7,1	7,2	7,3	7,3	6,8
Munkaképtelen (rokkant)	4,0	4,4	5,1	5,5	5,4	7,5	8,1	7,8	7,2	7,0	6,4	5,1	4,8
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Háztartását látja el	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3
Egyéb okból nem dolgozik	3,0	3,0	2,9	2,7	2,4	1,6	1,6	1,6	1,5	1,1	1,1	1,2	1,1
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Nők</b>													
Dolgozik	49,5	49,5	50,1	50,1	50,6	50,4	50,2	49,7	49,3	49,9	50,0	51,4	52,4
Munkanélküli	4,5	4,9	5,4	5,8	6,4	6,2	5,9	6,4	7,5	8,7	8,9	9,3	9,0
Tanul	10,7	10,9	11,0	11,2	11,3	12,3	12,6	12,6	12,5	12,5	12,3	11,7	11,2
Nyugdíjas	17,2	16,3	14,8	13,7	12,9	10,9	10,4	10,9	10,6	9,8	9,5	10,6	10,9
Munkaképtelen (rokkant)	3,3	3,9	4,8	5,3	5,2	7,7	8,3	7,8	7,5	7,3	6,8	5,1	5,1
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	7,6	7,8	7,9	7,7	7,6	7,7	7,9	8,3	8,2	7,9	8,2	7,8	7,5
Háztartását látja el	4,7	4,4	3,7	3,6	3,7	3,2	3,0	2,9	2,8	2,6	2,9	2,6	2,7
Egyéb okból nem dolgozik	2,4	2,4	2,4	2,5	2,3	1,5	1,5	1,5	1,6	1,3	1,3	1,4	1,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03\\_08](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut03_08)

4.1. táblázat: Összes foglalkoztatott

Év	Ezer fő	1992 = 100	Éves változás	Foglalkoztatási arány <sup>a</sup>
1980	5 458,2	133,7	..	65,3
1990	4 880,0	119,5	..	59,0
1991	4 520,0	110,7	-7,4	54,4
1992	4 082,7	100,0	-9,7	49,0
1993	3 827,0	93,7	-6,2	45,8
1994	3 751,5	91,9	-2,0	44,8
1995	3 678,8	90,1	-1,9	43,9
1996	3 648,2	89,4	-0,9	43,6
1997	3 646,4	89,3	0,0	43,6
1998	3 697,8	90,6	1,4	44,3
1999	3 811,4	93,4	3,2	45,7
2000	3 849,1	94,3	1,0	46,2
2001	3 883,3	95,1	0,3	45,6
2002	3 883,7	95,1	0,0	45,6
2003	3 921,9	96,1	1,2	46,2
2004	3 900,4	95,5	-0,5	45,8
2005	3 901,5	95,6	0,0	45,7
2006	3 930,1	96,3	0,7	46,0
2007	3 926,2	96,2	0,0	46,0
2008	3 879,4	95,0	-1,2	45,4
2009	3 781,9	92,6	-2,4	44,3
2010	3 781,2	92,6	0,0	44,3
2011	3 811,9	93,4	0,8	44,7
2012	3 877,9	95,0	1,7	..
2013	3 938,4	96,5	1,6	..

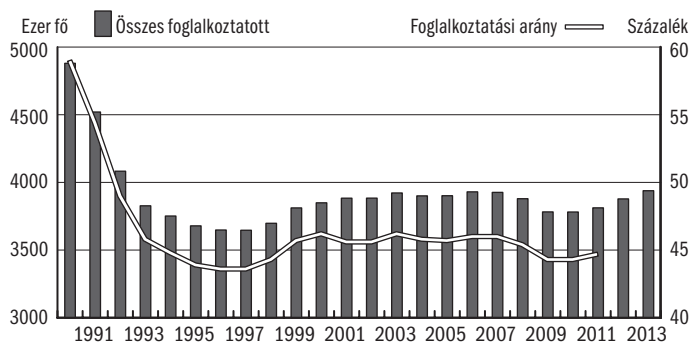
<sup>a</sup> A 14 év feletti népesség százalékában.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: 1980–91: *KSH MEM*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_01)

4.1. ábra: Összes foglalkoztatott



Forrás: 1991: *KSH MEM*, 1992–: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua04\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua04_01)

4.2. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint

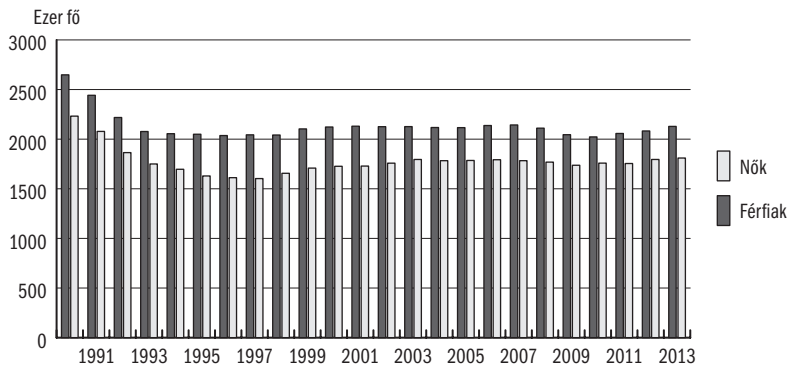
Év	Férfiak		Nők		Nők aránya %
	ezer fő	1992 = 100	ezer fő	1992 = 100	
1980	3 015,8	136,0	2 442,4	131,0	44,7
1990	2 648,0	119,4	2 232,0	119,7	45,7
1991	2 442,0	110,1	2 078,0	111,5	46,0
1992	2 218,2	100,0	1 864,5	100,0	45,7
1993	2 077,0	93,6	1 750,0	93,9	45,7
1994	2 055,0	92,6	1 696,5	91,0	45,2
1995	2 049,6	92,4	1 629,2	87,4	44,3
1996	2 036,3	91,8	1 611,9	86,5	44,2
1997	2 043,5	92,1	1 602,9	86,0	44,0
1998	2 041,7	92,0	1 656,1	88,8	44,8
1999	2 103,1	94,8	1 708,4	91,6	44,8
2000	2 122,4	95,7	1 726,7	92,6	44,9
2001	2 128,7	96,0	1 754,6	94,1	45,2
2002	2 125,6	95,8	1 758,1	94,3	45,3
2003	2 126,5	95,6	1 795,4	96,2	45,8
2004	2 117,3	95,5	1 783,1	95,6	45,7
2005	2 116,1	95,4	1 785,4	95,8	45,8
2006	2 137,4	96,4	1 792,7	96,1	45,6
2007	2 143,0	96,6	1 783,2	95,6	45,5
2008	2 110,8	95,2	1 768,6	94,9	45,6
2009	2 044,9	92,2	1 737,0	93,2	45,9
2010	2 022,6	91,2	1 758,6	94,4	46,5
2011	2 057,3	92,7	1 754,6	94,1	46,0
2012	2 082,4	93,9	1 795,5	96,3	46,3
2013	2 128,5	96,0	1 809,9	97,1	46,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_02)

4.2. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint



Forrás: 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua04\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua04_02)

4.3. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, férfiak, százalék

Év	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60+	Összesen
	éves						
1990	5,0	10,8	64,1	8,6	6,8	4,7	100,0
1998	2,3	13,4	67,6	10,3	5,1	1,3	100,0
1999	1,9	13,2	67,1	10,5	5,6	1,6	100,0
2000	1,5	12,4	67,3	10,6	6,4	1,8	100,0
2001	1,2	10,4	68,6	11,1	6,7	2,0	100,0
2002	0,9	9,4	69,4	11,3	6,9	2,1	100,0
2003	0,7	8,6	69,1	11,8	7,3	2,5	100,0
2004	0,7	7,4	69,5	12,0	7,3	3,0	100,0
2005	0,6	6,8	68,9	12,7	7,9	3,1	100,0
2006	0,6	6,6	68,5	13,0	8,4	2,9	100,0
2007	0,5	6,5	68,7	13,0	8,5	2,8	100,0
2008	0,5	6,3	69,0	13,1	8,3	2,8	100,0
2009	0,4	5,6	69,6	12,2	9,2	3,0	100,0
2010	0,3	5,7	69,3	12,0	9,6	3,1	100,0
2011	0,3	5,5	69,5	11,5	9,7	3,4	100,0
2012	0,3	5,5	69,5	11,2	10,2	3,3	100,0
2013	0,3	5,7	68,4	11,3	10,4	3,8	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: 1990: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1998–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_03)

4.4. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, nők, százalék

Év	15-19	20-24	25-49	50-54	55+	Összesen
	éves					
1990	5,2	8,6	66,2	10,0	10,0	100,0
1998	2,3	12,2	71,2	10,5	3,8	100,0
1999	1,7	12,1	70,2	11,6	4,4	100,0
2000	1,4	11,1	69,6	12,7	5,2	100,0
2001	1,1	9,6	70,5	13,1	5,7	100,0
2002	0,8	9,2	69,4	13,8	6,8	100,0
2003	0,5	8,2	68,8	14,0	8,5	100,0
2004	0,5	7,1	68,2	14,6	9,7	100,0
2005	0,4	6,4	67,6	15,4	10,2	100,0
2006	0,4	6,1	66,8	16,2	10,6	100,0
2007	0,3	5,8	67,3	16,0	10,6	100,0
2008	0,3	5,5	67,4	16,1	10,7	100,0
2009	0,3	5,4	67,2	15,4	11,7	100,0
2010	0,3	5,3	66,3	14,8	13,2	100,0
2011	0,3	5,4	66,0	13,8	14,5	100,0
2012	0,2	5,3	66,3	13,9	14,3	100,0
2013	0,2	5,1	66,9	13,6	14,2	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: 1990: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1998–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_04)



**4.5. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék**

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányké- ző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1990	37,6	30,5	20,1	11,8	100,0
2000	16,1	41,6	26,7	15,6	100,0
2001	15,6	42,8	26,0	15,6	100,0
2002	14,6	43,2	26,4	15,8	100,0
2003	14,0	41,3	27,7	17,0	100,0
2004	13,0	40,4	28,0	18,6	100,0
2005	13,0	40,8	27,7	18,5	100,0
2006	12,3	40,8	28,3	18,6	100,0
2007	11,8	40,8	28,7	18,7	100,0
2008	11,7	39,4	29,0	19,8	100,0
2009	10,9	38,6	30,1	20,3	100,0
2010	10,7	38,2	30,6	20,5	100,0
2011	10,6	37,1	30,4	21,9	100,0
2012	10,6	36,9	30,0	22,5	100,0
2013	10,1	37,5	30,0	22,4	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. 2000-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

Forrás: 1990: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 2000–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_05)

**4.6. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék**

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányké- ző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1990	43,4	13,4	31,4	11,8	100,0
2000	19,1	20,9	40,8	19,2	100,0
2001	19,1	21,3	40,3	19,3	100,0
2002	18,5	21,5	40,2	19,8	100,0
2003	16,4	21,5	40,9	21,2	100,0
2004	15,9	20,5	40,2	23,4	100,0
2005	15,4	20,2	40,0	24,4	100,0
2006	14,3	20,7	40,1	24,9	100,0
2007	13,6	21,2	40,1	25,1	100,0
2008	13,3	20,3	39,3	27,1	100,0
2009	12,5	19,9	39,2	28,4	100,0
2010	12,4	20,2	38,7	28,7	100,0
2011	11,5	20,0	38,3	30,1	100,0
2012	11,0	19,5	38,7	30,8	100,0
2013	11,0	19,5	38,1	31,4	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. 2000-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

Forrás: 1990: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 2000–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_06](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_06)

4.7. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint, ezer fő

Év	Alkalmazásban állók	Szövetkezeti tagok	Egyéb társas vállalkozások tagjai	Egyéni vállalkozók és segítő családtagjaik	Összesen
1998	3 088,5	55,8	132,5	397,9	3 674,7
1999	3 201,3	42,5	111,8	435,9	3 791,5
2000	3 255,5	37,1	129,4	407,1	3 829,1
2001	3 313,6	31,4	118,9	404,4	3 868,3
2002	3 337,2	22,5	109,9	401,0	3 870,6
2003	3 399,2	8,6	114,7	399,4	3 921,9
2004	3 347,8	8,1	136,6	407,8	3 900,3
2005	3 367,3	5,8	146,7	381,7	3 901,5
2006	3 431,4	4,8	126,7	367,2	3 930,1
2007	3 439,7	4,4	123,2	358,9	3 926,2
2008	3 405,1	2,3	122,5	349,5	3 879,4
2009	3 309,9	2,0	136,8	333,2	3 781,9
2010	3 317,5	3,0	140,0	320,7	3 781,2
2011	3 352,4	1,9	134,3	323,3	3 811,9
2012	3 424,7	2,4	145,7	305,1	3 877,9
2013	3 501,0	3,5	157,3	276,6	3 938,4

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. Sorkatonak nélkül.

Forrás: 1998–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_07](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_07)

4.8. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint, százalék

Év	Alkalmazásban állók	Szövetkezeti tagok	Egyéb társas vállalkozások tagjai	Egyéni vállalkozók és segítő családtagjaik	Összesen
1998	84,0	1,5	3,6	10,8	100,0
1999	84,4	1,1	2,9	11,5	100,0
2000	85,0	1,0	3,4	10,6	100,0
2001	85,7	0,8	3,1	10,5	100,0
2002	86,2	0,6	2,8	10,4	100,0
2003	86,7	0,2	2,8	10,3	100,0
2004	85,8	0,2	3,5	10,5	100,0
2005	86,3	0,1	3,8	9,8	100,0
2006	87,3	0,1	3,2	9,4	100,0
2007	87,6	0,1	3,1	9,2	100,0
2008	87,7	0,1	3,2	9,0	100,0
2009	87,5	0,1	3,6	8,8	100,0
2010	87,7	0,1	3,7	8,5	100,0
2011	87,9	0,0	3,5	8,5	100,0
2012	88,3	0,1	3,8	7,9	100,0
2013	88,9	0,1	4,0	7,0	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. Sorkatonak nélkül.

Forrás: 1998–: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_08](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_08)

**4.9. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazat<sup>a</sup> szerint, nemek szerinti bontásban, százalék**

	2010			2011			2012			2013		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
Mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	5,0	1,6	3,4	5,6	2,0	3,8	5,7	2,0	3,9	5,2	1,9	3,6
Bányászat, kőfejtés	0,6	0,1	0,4	0,5	0,1	0,3	0,4	0,1	0,2	0,4	0,1	0,2
Feldolgozóipar	26,1	18,3	22,3	27,0	18,6	23,0	26,5	17,9	22,4	26,7	17,9	22,5
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	1,5	0,7	1,1	1,6	0,6	1,1	1,5	0,5	1,0	1,3	0,5	0,9
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék-gazdálkodás, szennyeződésmentesítés	2,3	0,6	1,4	2,2	0,8	1,5	2,6	0,9	1,8	2,6	0,8	1,7
Építőipar	11,7	1,2	6,6	11,0	0,9	6,2	9,9	1,0	5,7	10,1	0,9	5,7
Kereskedelem, gépjárműjavítás	11,4	16,1	13,6	11,5	15,8	13,6	10,9	15,8	13,2	10,5	15,6	12,9
Szállítás, raktározás	10,1	3,8	7,1	9,5	4,1	6,9	9,9	3,7	6,9	9,7	3,8	6,9
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	3,2	5,0	4,1	3,1	5,3	4,1	3,1	5,2	4,1	3,0	5,0	4,0
Információ, kommunikáció	3,0	1,7	2,4	2,9	1,6	2,3	3,3	1,7	2,5	3,1	2,0	2,6
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	1,3	3,6	2,4	1,5	3,3	2,4	1,6	3,4	2,4	1,8	3,3	2,5
Ingatlanügyletek	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	2,4	3,4	2,9	2,1	3,3	2,6	1,9	3,4	2,6	2,2	3,8	3,0
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	3,3	2,8	3,0	3,1	2,8	3,0	3,9	2,9	3,4	4,2	2,8	3,5
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	8,5	9,8	9,1	8,7	9,6	9,2	9,0	10,0	9,5	9,9	11,0	10,4
Oktatás	4,1	15,0	9,4	4,0	14,9	9,2	4,0	14,5	9,0	3,8	14,3	8,8
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	2,8	12,2	7,3	2,8	11,8	7,1	2,6	12,4	7,3	2,6	12,2	7,2
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	1,3	1,7	1,5	1,4	1,8	1,6	1,3	1,7	1,5	1,1	1,5	1,3
Egyéb szolgáltatás	1,0	2,0	1,5	1,0	2,2	1,6	1,2	2,3	1,7	1,3	2,1	1,8
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>a</sup> TEÁOR'08 szerint.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_09](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_09)**4.10. táblázat: A munkahelyükön 0–6 hónapja dolgozók aránya, százalék**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Magyarország	8,2	8,5	6,8	7,2	6,3	6,6	7,2	6,8	7,0	6,7	7,5	7,6	7,4	7,9	7,3	8,4	9,1

Forrás: KSH MEF, IV. negyedévi hullámok.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_10](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_10)

**4.11. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak<sup>a</sup> megoszlása  
vállalatméret szerint, százalék**

	20 főnél kisebb	20-49 fő	50-249 fő	250-999 fő	1000 főnél nagyobb
Év	cégeknél alkalmazottak				
2000	20,2	7,0	23,5	22,5	26,8
2001	18,5	7,5	24,3	23,0	26,7
2002	21,6	14,0	21,5	20,1	22,9
2003	23,0	15,3	20,5	19,3	21,8
2004	23,6	14,8	21,3	18,3	22,0
2005	27,0	15,0	20,5	17,5	20,0
2006	15,7	10,7	25,7	24,3	23,6
2007	25,2	14,2	20,0	18,4	22,2
2008	26,0	15,7	20,7	18,9	18,6
2009	23,4	15,7	19,7	18,4	22,8
2010	23,5	15,7	18,6	18,0	24,2
2011	24,9	15,6	18,5	17,7	23,4
2012	24,2	14,7	18,3	18,6	24,1
2013	23,2	14,5	18,1	19,0	25,2

<sup>a</sup> 5 fő vagy nagyobb vállalkozások.

Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_11](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_11)

**4.12. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak<sup>a</sup> megoszlása  
a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék**

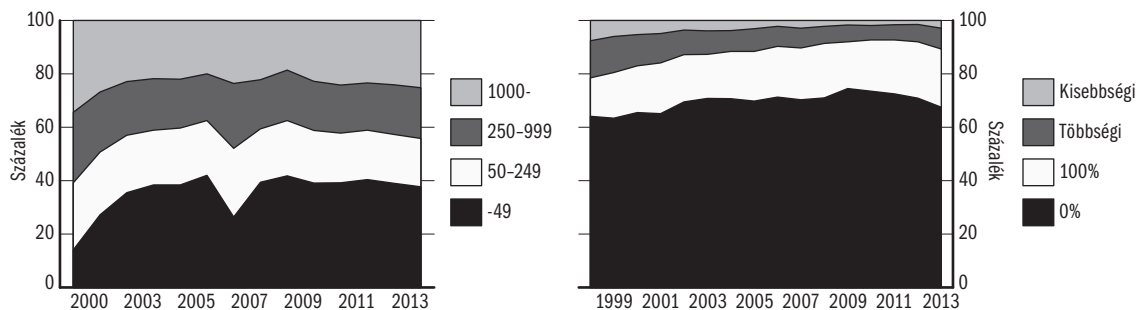
Külföldi tulajdonhányad	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
100%	17,5	19,0	17,7	16,5	17,7	18,6	19,0	19,4	20,4	17,5	19,2	20,2	21,1	21,8
Többségi	11,7	11,0	9,2	8,8	7,8	8,5	7,5	7,4	6,4	6,3	5,4	5,7	6,5	7,8
Kisebbségi	5,3	4,9	3,6	3,9	3,8	3,1	2,2	2,9	2,2	1,7	1,9	1,6	1,5	2,9
0%	65,5	65,1	69,5	70,8	70,7	69,8	71,3	70,3	71,0	74,6	73,5	72,4	70,9	67,5

<sup>a</sup> 5 fő vagy nagyobb vállalkozások.

Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_12](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_12)

**4.3. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint**



Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua04\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua04_03)

**4.13. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, férfiak, százalék**

Év	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60-64	65-74	Összesen
1992	14,6	64,7	82,8	71,8	48,7	17,1	9,9	58,9
1998	11,4	59,9	78,8	66,0	38,3	10,0	3,2	54,4
1999	10,6	60,3	80,5	69,0	44,0	10,4	3,8	56,2
2000	8,4	58,9	80,9	69,6	49,6	11,8	3,8	56,8
2001	7,9	56,7	81,6	68,2	51,3	13,1	3,1	57,1
2002	5,6	53,1	81,9	68,6	52,8	14,4	3,4	57,1
2003	4,8	51,8	82,2	69,7	55,2	16,8	3,8	57,6
2004	4,5	46,5	82,7	69,7	54,0	20,1	4,3	57,5
2005	4,0	43,6	82,5	70,1	56,6	20,9	4,2	57,4
2006	4,2	43,9	83,3	70,3	58,6	19,2	4,3	58,0
2007	3,7	43,8	83,7	70,7	58,2	18,9	4,7	58,0
2008	3,5	42,2	83,1	71,2	55,1	16,8	4,9	57,2
2009	2,5	36,6	80,5	70,5	57,1	17,2	5,0	55,5
2010	2,1	36,8	79,6	69,6	57,4	16,9	4,8	54,9
2011	2,2	35,9	81,0	72,0	58,1	17,9	5,9	55,8
2012	2,2	35,8	81,4	74,4	62,5	17,4	5,6	56,6
2013	2,8	39,4	82,2	75,1	66,1	22,2	4,9	58,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_13](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_13)**4.14. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, nők, százalék**

Év	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60-64	65-74	Összesen
1992	16,0	54,0	72,2	58,4	18,2	10,7	5,3	46,6
1998	10,7	47,5	66,3	52,3	13,6	5,0	1,2	41,0
1999	8,7	48,1	67,3	59,4	16,2	5,5	1,6	42,3
2000	8,0	45,9	67,8	62,5	20,0	5,1	1,8	43,0
2001	6,3	44,2	68,0	62,1	23,2	5,5	1,3	43,1
2002	4,3	44,2	67,0	64,0	28,3	6,0	1,5	43,3
2003	3,1	41,9	67,8	65,8	35,1	7,3	2,0	44,3
2004	2,7	37,4	67,2	66,0	39,8	9,0	1,9	44,1
2005	2,6	34,7	67,4	66,6	41,7	9,6	1,5	44,2
2006	2,5	33,9	67,5	67,9	42,6	8,9	1,6	44,4
2007	2,1	32,5	67,8	68,3	40,0	9,7	2,1	44,3
2008	1,9	31,0	67,7	68,7	38,7	10,0	2,3	44,0
2009	1,5	30,0	66,6	68,5	41,1	10,0	2,2	43,4
2010	1,9	30,3	66,5	69,7	46,9	9,8	2,5	43,9
2011	1,6	30,2	66,1	68,9	50,7	11,1	2,6	44,0
2012	1,4	31,1	68,0	73,1	50,5	11,2	2,4	45,1
2013	1,7	30,3	69,0	74,4	51,8	11,3	2,3	45,7

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_14](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_14)

**4.15. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint, férfiak, százalék**

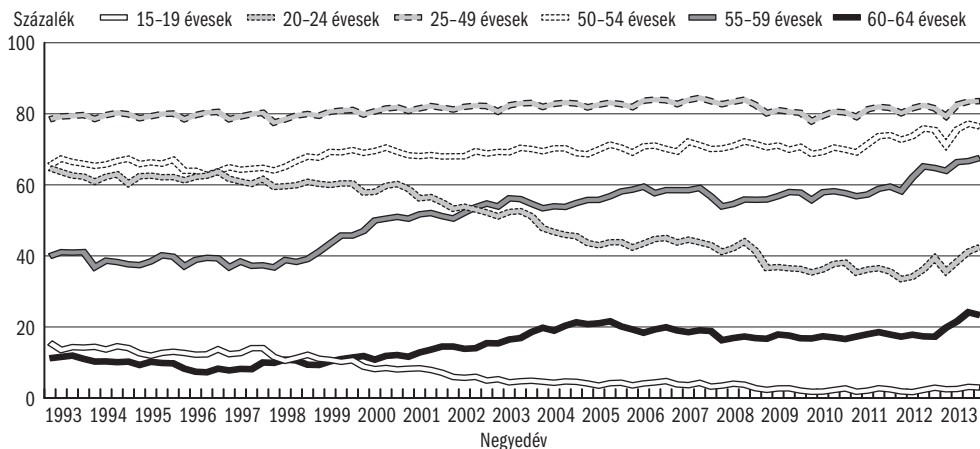
Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmány- zó, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	35,6	75,8	71,8	86,3	60,0
1998	35,0	75,3	67,0	84,9	60,4
1999	33,6	76,8	68,3	86,8	62,4
2000	33,6	77,4	67,9	87,1	63,1
2001	33,0	77,6	67,3	87,4	62,9
2002	32,0	77,6	67,1	85,8	62,9
2003	32,4	76,5	67,8	86,4	63,4
2004	31,0	75,7	67,3	87,1	63,1
2005	31,6	74,7	66,9	86,9	63,1
2006	31,5	75,2	67,5	85,7	63,8
2007	31,6	74,6	67,5	85,9	64,0
2008	31,3	72,6	66,5	84,7	63,0
2009	29,0	69,9	65,1	83,1	61,1
2010	28,7	68,1	64,6	82,1	60,4
2011	29,6	68,4	64,6	83,8	61,2
2012	30,8	69,7	65,1	85,2	62,5
2013	31,1	71,7	67,7	85,4	64,3

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04\\_15](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut04_15)

**4.4. ábra: Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, 15–64 éves férfiak, negyedévenként**



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua04\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua04_04)

**4.16. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint, nők, százalék**

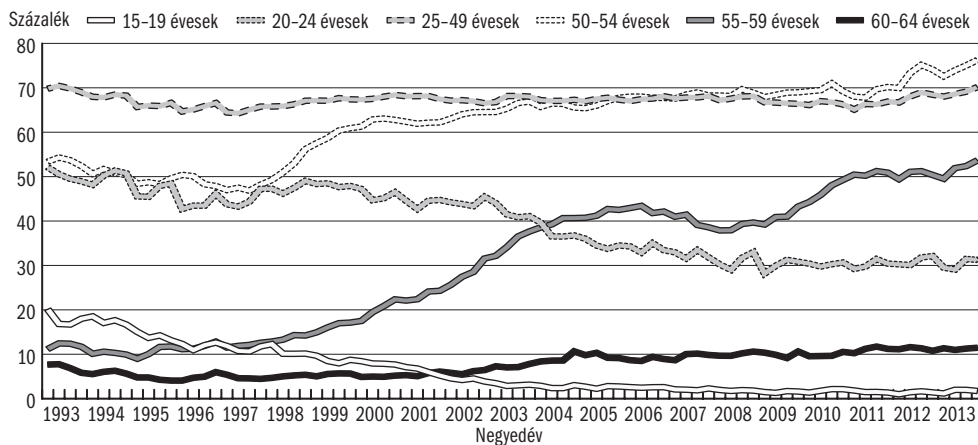
Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktunskákép- ző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	30,8	65,0	64,0	79,2	49,3
1998	26,6	60,5	58,1	76,9	47,3
1999	26,1	61,4	59,0	77,5	49,0
2000	26,0	61,0	59,3	77,8	49,7
2001	26,1	60,8	59,2	77,8	49,8
2002	26,0	60,4	58,6	77,9	49,8
2003	25,3	59,7	59,5	78,3	50,9
2004	25,0	58,8	58,1	78,1	50,7
2005	25,1	57,6	57,9	78,9	51,0
2006	24,5	58,2	57,5	77,6	51,1
2007	24,0	57,8	57,2	75,4	50,9
2008	23,9	55,5	56,4	75,5	50,6
2009	23,0	54,3	54,9	74,4	49,9
2010	23,6	56,4	54,3	74,6	50,6
2011	22,5	56,4	54,2	74,4	50,6
2012	23,0	57,1	56,7	74,0	52,1
2013	24,0	57,0	56,8	74,2	52,8

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hur04\\_16](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hur04_16)

**4.5. ábra: Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, 15–64 éves nők, negyedévenként**



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua04\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua04_05)



**5.1. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék**

Év	Munkanélküliségi ráta			Tartósan munkanélküli <sup>a</sup>
	Férfiak	Nők	Együtt	
1992	10,7	8,7	9,8	..
1993	13,2	10,4	11,9	..
1994	11,8	9,4	10,7	43,2
1995	11,3	8,7	10,2	50,6
1996	10,7	8,8	9,9	54,4
1997	9,5	7,8	8,7	51,3
1998	8,5	7,0	7,8	48,8
1999	7,5	6,3	7,0	49,5
2000	7,0	5,6	6,4	49,1
2001	6,3	5,0	5,7	46,7
2002	6,1	5,4	5,8	44,9
2003	6,1	5,6	5,9	43,9
2004	6,1	6,1	6,1	45,0
2005	7,0	7,5	7,2	46,2
2006	7,2	7,8	7,5	46,8
2007	7,1	7,6	7,4	48,2
2008	7,6	8,1	7,8	47,6
2009	10,3	9,7	10,0	43,0
2010	11,6	10,7	11,2	50,9
2011	11,0	10,9	10,9	49,6
2012	11,2	10,6	10,9	46,7
2013	10,2	10,2	10,2	50,4

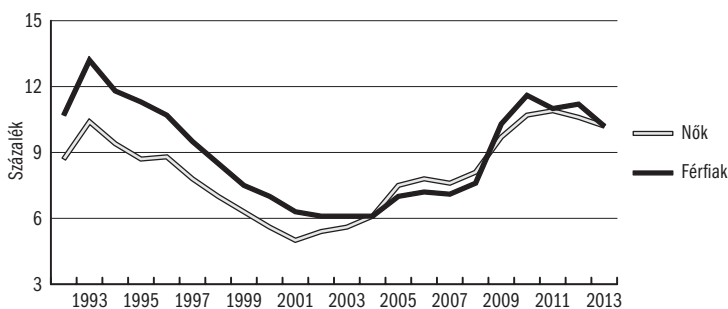
<sup>a</sup> Tartósan munkanélküli, aki 12 hónapja vagy annál hosszabb ideje van munka nélkül, a szám-  
láló az új állásban kezdők nélküli.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. A nevező-  
ben a foglalkoztatottak között a sorkatonák is figyelembe vannak véve.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_01)

**5.1. ábra: A munkanélküliségi ráta nemek szerint**



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05_01)

**5.2. táblázat: Munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, férfiak, százalék**

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányké- ző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1999	14,3	8,2	5,0	1,5	7,5
2000	13,4	7,7	4,8	1,6	7,0
2001	13,6	6,4	4,3	1,2	6,3
2002	14,1	6,2	4,0	1,4	6,1
2003	13,6	6,6	3,9	1,6	6,1
2004	14,3	6,4	4,1	1,7	6,1
2005	15,6	7,4	4,9	2,3	7,0
2006	17,3	7,0	5,2	2,7	7,2
2007	18,4	6,8	5,1	2,4	7,1
2008	19,8	7,6	5,3	2,3	7,6
2009	24,4	10,6	7,7	3,8	10,3
2010	26,9	12,1	8,4	4,9	11,6
2011	25,0	12,0	8,2	4,3	11,0
2012	25,1	11,8	9,4	4,2	11,2
2013	25,4	10,7	8,3	3,6	10,2

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_02)**5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék**

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányké- ző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1999	34,5	45,3	17,4	2,8	100,0
2000	32,9	45,8	17,9	3,4	100,0
2001	36,5	43,2	17,5	2,8	100,0
2002	36,7	43,3	16,7	3,3	100,0
2003	34,0	44,7	17,2	4,1	100,0
2004	33,9	42,6	18,6	4,9	100,0
2005	32,1	43,1	19,0	5,8	100,0
2006	33,4	40,0	20,0	6,6	100,0
2007	34,9	38,8	20,3	6,0	100,0
2008	35,2	39,4	19,8	5,6	100,0
2009	31,0	40,1	21,9	7,0	100,0
2010	30,1	40,2	21,5	8,2	100,0
2011	28,8	41,2	22,1	7,9	100,0
2012	28,1	39,4	24,8	7,7	100,0
2013	29,6	39,2	23,8	7,4	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_03)

5.4. táblázat: Munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, nők, százalék

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmány- zó, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1999	10,5	8,0	5,2	1,3	6,3
2000	9,1	7,4	4,9	1,5	5,6
2001	8,4	6,4	4,0	1,6	5,0
2002	9,3	6,5	4,4	2,4	5,4
2003	10,5	7,2	4,4	1,9	5,6
2004	10,3	8,0	5,3	2,9	6,1
2005	13,0	9,8	6,7	3,1	7,5
2006	15,8	10,1	6,4	2,8	7,8
2007	16,0	9,4	6,2	3,3	7,6
2008	17,5	9,5	6,9	3,2	8,1
2009	21,6	12,4	7,7	4,1	9,7
2010	22,8	12,6	9,5	4,5	10,7
2011	24,3	12,6	9,9	4,6	10,9
2012	24,3	12,6	9,4	4,7	10,6
2013	22,9	12,8	9,1	4,4	10,2

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_04)

5.5. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék

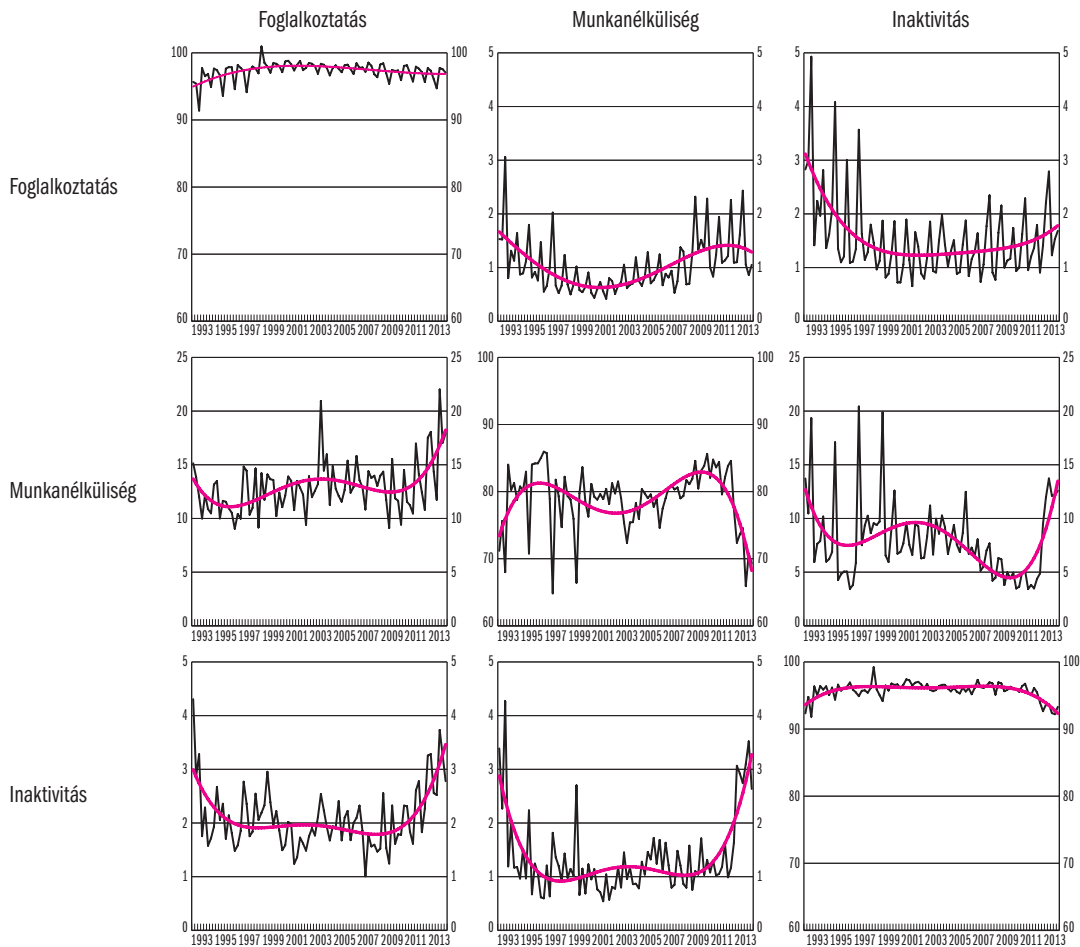
Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmány- zó, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1999	36,2	26,2	33,8	3,8	100,0
2000	31,8	28,2	35,0	5,0	100,0
2001	33,7	28,0	32,2	6,1	100,0
2002	33,2	26,0	32,2	8,5	100,0
2003	32,7	28,3	32,0	7,0	100,0
2004	27,8	27,4	34,2	10,6	100,0
2005	28,2	27,1	35,2	9,5	100,0
2006	31,5	27,5	32,5	8,5	100,0
2007	31,2	26,6	31,7	10,5	100,0
2008	32,2	24,3	33,3	10,2	100,0
2009	32,1	26,1	30,3	11,4	100,0
2010	30,5	24,3	34,0	11,2	100,0
2011	30,2	23,6	34,4	11,8	100,0
2012	29,8	23,6	33,7	12,9	100,0
2013	28,8	25,2	33,4	12,6	100,0

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_05)

**5.2. ábra: A különböző munkapiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–64 éves népességben**



Megjegyzés: A számításokat a KSH Munkaerő-felmérés mikroadataira támaszkodva végeztük a 15–64 éves korcsoportra. Az átlépési esélyeket két állapot között egy negyedév során átlépő emberek számának és a kiinduló állapotot megelőző negyedév állományának hányadosaként kaptuk, majd az állomány-áramlás konzisztencia érdekében korrigáltuk. A piros görbék negyedfokú polinommal simított trendet mutatnak.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05_02)

5.6. táblázat: A munkanélküliek száma<sup>a</sup> a munkakeresés hossza szerint, ezer fő

Év	A munkakeresés időtartama: hét [hónap]								Összesen
	1-4 [<1]	5-14 [1-3]	15-26 [4-6]	27-51 [7-11]	52 [12]	53-78 [13-18]	79-104 [19-24]	105- [>24]	
1992	43,9	90,9	96,4	110,7	10,6	41,7	38,4	n.é.	432,6
1993	36,2	74,8	87,9	120,5	14,7	75,1	83,7	n.é.	492,9
1994	30,5	56,5	65,0	91,9	8,4	63,0	73,8	40,4	429,5
1995	23,0	51,0	56,5	69,4	20,2	57,2	34,3	93,2	404,8
1996	19,9	46,4	49,3	61,5	18,2	56,1	37,1	100,2	388,7
1997	16,1	43,7	45,9	54,4	15,7	44,5	31,1	77,3	328,7
1998	12,9	44,2	44,5	45,7	16,0	39,0	27,6	63,5	293,4
1999	15,4	44,1	38,8	46,0	13,2	38,1	26,8	62,3	284,7
2000	16,7	38,5	35,1	42,8	12,7	36,9	23,6	55,4	261,3
2001	14,9	37,0	33,2	38,6	11,5	31,6	20,9	44,2	231,9
2002	15,5	39,4	34,8	40,7	11,6	32,7	19,8	42,5	237,0
2003	15,9	42,1	38,9	42,0	14,5	27,6	17,6	43,0	241,6
2004	13,0	42,0	39,9	41,8	13,5	33,4	19,6	47,2	250,4
2005	14,8	48,9	44,1	51,3	14,1	41,0	27,4	54,3	295,9
2006	13,3	50,7	48,3	51,9	17,4	41,5	26,6	58,8	308,5
2007	13,8	49,4	44,3	50,1	12,7	43,3	26,0	64,9	304,5
2008	13,7	50,4	47,8	53,5	13,4	39,6	27,2	74,8	320,4
2009	18,8	71,9	67,0	77,4	18,1	51,2	19,8	88,4	412,6
2010	16,9	64,9	63,1	84,3	23,6	75,9	43,3	95,4	467,4
2011	28,7	70,7	62,8	70,1	18,3	64,6	40,4	105,3	460,8
2012	39,4	65,0	63,3	81,9	22,3	59,5	36,6	100,6	468,6
2013	48,9	50,3	55,1	63,0	25,9	51,5	46,9	96,9	438,5

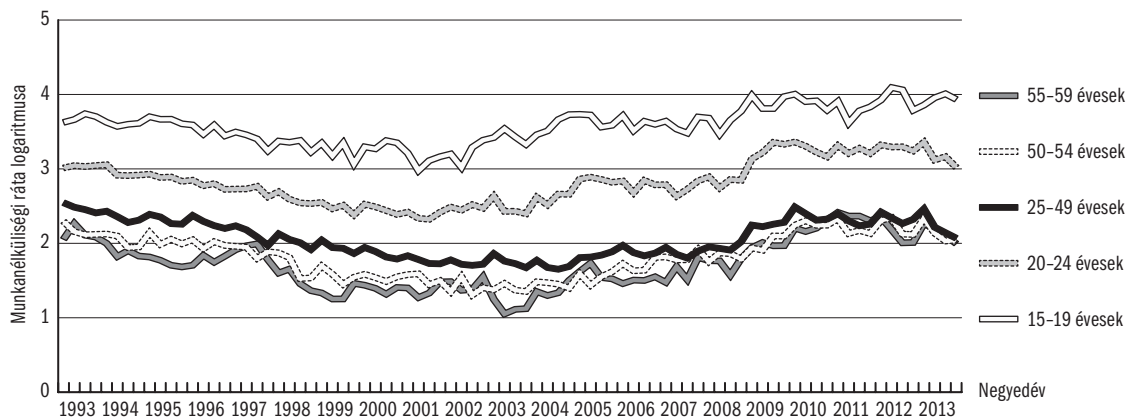
<sup>a</sup> A 30 napon (2003-tól 90 napon) belül új állásban kezdők nélkül.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_06](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_06)

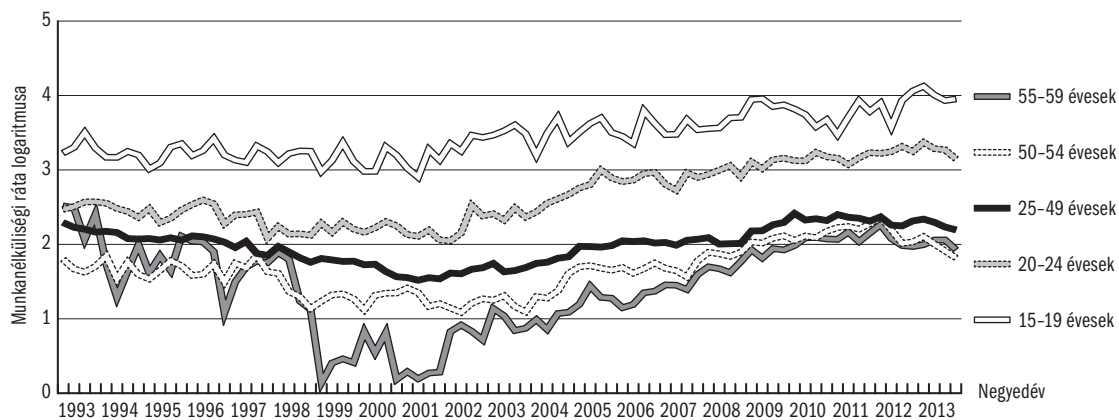
5.3. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 15–59 éves férfiak, negyedévenként



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05_03)

5.4. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 15–59 éves nők, negyedévenként



Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05_04)

5.7. táblázat: A regisztrált munkanélküliek<sup>a</sup> és a MEF munkanélküliség alakulása

Év	Regisztrált munkanélküli		MEF munkanélküli, összesen		MEF munkanélküli, 15-24 éves	
	ezer fő	ráta, %	ezer fő	ráta, %	ezer fő	ráta, %
1990	47,7	-	..	..	..	..
1991	227,3	4,1	..	..	..	..
1992	557,0	10,3	444,2	9,8	120,0	17,5
1993	671,8	12,9	518,9	11,9	141,3	21,3
1994	568,4	11,3	451,2	10,7	124,7	19,4
1995	507,7	10,6	416,5	10,2	114,3	18,6
1996	500,6	11,0	400,1	9,9	106,3	17,9
1997	470,1	10,5	348,8	8,7	95,8	15,9
1998	423,1	9,5	313,0	7,8	87,6	13,4
1999	409,5	9,7	284,7	7,0	78,6	12,4
2000	390,5	9,3	262,5	6,4	70,7	12,1
2001	364,1	8,5	232,9	5,7	55,7	10,8
2002	344,7	8,0	238,8	5,8	56,5	12,3
2003	357,2	8,3	244,5	5,9	54,9	13,4
2004	375,9	8,7	252,9	6,1	55,9	15,5
2005	409,9	9,4	303,9	7,2	66,9	19,4
2006	393,5	9,0	316,8	7,5	64,1	19,1
2007	426,9	9,7	311,9	7,4	57,6	18,0
2008	442,3	10,0	329,2	7,8	61,0	19,9
2009	561,8	12,8	420,7	10,0	79,2	26,4
2010	582,7	13,3	474,8	11,2	79,2	26,6
2011	582,9	13,2	467,9	10,9	76,9	26,1
2012	559,1	12,6	475,6	10,9	84,6	28,1
2013	527,6	11,9	448,9	10,2	84,2	27,2

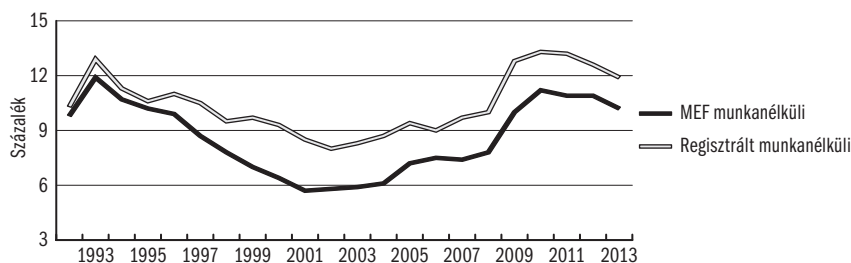
<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresők adatbázisa. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliek relatív mutatója (ráta) nevezője az előző év január 1-jei gazdaságilag aktív népesség.

Forrás: Regisztrált munkanélküliek: *NFSZ*; MEF-munkanélküliség: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_07](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_07)

5.5. ábra: A regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküliségi ráták



Megjegyzés: 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresők adatbázisa.

Forrás: Regisztrált munkanélküliek: *NMH*; MEF-munkanélküliség: *KSH MEF*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05_05)



**5.8. táblázat: A regisztrált munkanélküliek<sup>a</sup> megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék**

Iskolai végzettség	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Általános iskola 8 osztály és kevesebb	40,6	40,4	41,0	42,0	42,4	42,7	42,3	41,9	42,0	42,4	43,3	40,1	39,3	40,3	40,3	40,5
Szakkunakásképző, szakiskola	36,0	35,7	34,9	34,1	33,5	32,9	32,3	32,4	32,1	31,5	30,9	32,5	31,4	29,8	29,2	29,0
Érettségít és/vagy képešítést adó középiskola	12,9	13,2	13,2	13,1	13,2	13,1	13,4	13,5	13,4	13,3	13,1	14,4	15,0	14,9	15,1	15,3
Gimnázium	7,9	8,0	8,0	7,7	7,6	7,5	7,7	7,9	8,0	8,2	8,2	8,5	9,1	9,5	9,7	9,8
Főiskola	1,9	2,0	2,1	2,2	2,4	2,7	3,1	3,2	3,3	3,3	3,3	3,2	3,7	3,8	3,8	3,6
Egyetem	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2	1,3	1,3	1,2	1,2	1,5	1,7	1,8	1,8
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskereső. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőre” változtatta.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_08](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_08)

**5.9. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdők<sup>a</sup> megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék**

Iskolai végzettség	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Általános iskola 8 osztály és kevesebb	23,4	25,3	26,8	31,1	33,7	34,7	35,2	36,1	38,2	40,1	41,3	37,7	35,2	35,6	34,9	35,5
Szakkunakásképző, szakiskola	34,1	30,9	27,8	23,7	20,6	20,4	20,2	20,5	19,7	18,1	17,3	18,9	18,9	18,5	19,8	20,1
Érettségít és/vagy képešítést adó középiskola	24,2	25,0	25,4	25,3	25,5	23,2	22,1	21,5	20,3	20,7	21,2	23,1	23,9	23,6	23,7	23,1
Gimnázium	14,0	13,6	13,7	12,6	11,6	10,8	10,7	10,8	11,7	12,8	13,3	13,7	14,3	15,0	14,9	14,9
Főiskola	3,4	4,0	4,8	5,5	6,2	7,7	8,1	7,8	6,9	5,8	4,9	4,5	4,8	4,2	3,6	3,4
Egyetem	1,0	1,2	1,5	1,8	2,4	3,3	3,6	3,4	3,0	2,5	2,0	2,1	2,8	3,1	3,0	3,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: nyilvántartott pályakezdő álláskereső. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőre” változtatta.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_09](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_09)

**5.10. táblázat: A regisztrált munkanélküliek<sup>a</sup> megoszlása a Munkaerő-felmérésben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint, százalék**

Év	Foglalkoztatottak	MEF munkanélküliek	Inaktívak	Összesen	Év	Foglalkoztatottak	MEF munkanélküliek	Inaktívak	Összesen
1994	14,4	54,5	31,1	100,0	2004	3,0	53,5	43,5	100,0
1995	11,8	53,7	34,5	100,0	2005	2,3	59,7	38,0	100,0
1996	13,7	51,8	34,5	100,0	2006	3,9	58,7	37,5	100,0
1999	6,7	55,8	37,5	100,0	2009	3,7	67,5	28,8	100,0
2000	4,7	54,3	41,0	100,0	2010	3,0	71,1	25,9	100,0
2001	6,5	45,2	48,3	100,0	2011	3,3	67,2	29,5	100,0
2002	4,4	47,4	48,2	100,0	2012	3,5	65,9	30,6	100,0
2003	9,4	44,1	46,5	100,0	2013	4,9	62,2	32,9	100,0

<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresőök adatbázisa. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva. Az adatok a KSH MEF-ben magukat nyilvántartott álláskeresőként minősítőkre vonatkoznak. 1999-től a magukat regisztrált munkanélkülinek vallók közül kiszűrték azokat, akik 2 hónapnál hosszabb időt jelöltek meg a munkaügyi központtal történt utolsó kapcsolatfelvételnél.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_10](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_10)

**5.11. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba<sup>a</sup> belépők száma, havi átlagok, ezer fő**

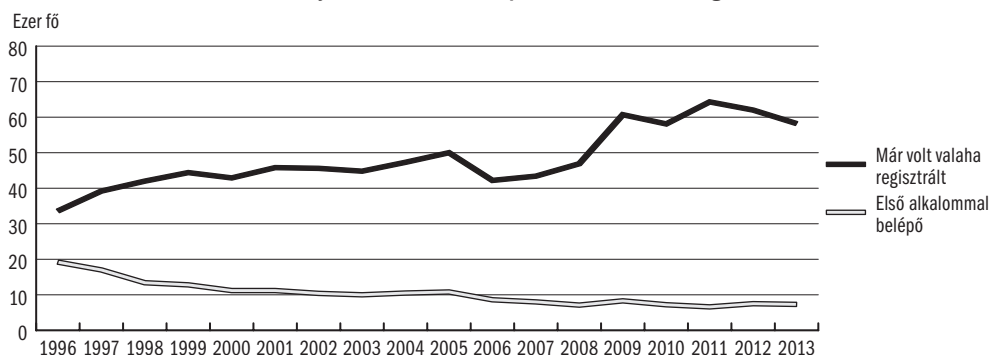
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Első alkalommal belépő	12,8	11,2	11,2	10,4	10,0	10,5	10,8	8,6	8,0	7,1	8,3	7,2	6,6	7,5	7,3
Már volt valaha regisztrált	44,4	42,9	45,8	45,6	44,8	47,3	50,0	42,2	43,4	46,9	60,7	58,1	64,3	62,0	58,2
Összes belépő	57,2	54,1	57,0	56,0	54,8	57,8	60,7	50,8	51,4	54,0	69,0	65,3	70,9	69,5	65,5

<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: álláskereső nyilvántartása. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_11](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_11)

**5.6. ábra: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, havi átlagok, ezer fő**



Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05\\_06](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua05_06)

5.12. táblázat: Az NFSZ-nyilvántartás főbb adatai, havi átlag, ezer fő ill. százalék

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Regisztrált munkanélküli <sup>a</sup>	423,1	409,5	390,5	364,1	344,7	357,2	375,9	409,9
Ebből: pályakezdő	32,5	29,9	26,0	26,8	28,5	31,3	33,8	40,9
Nem pályakezdő	390,6	379,6	364,4	337,4	316,2	325,9	342,2	369,1
Férfi	233,4	221,4	209,7	196,4	184,6	188,0	193,3	210,4
Nő	189,7	188,1	180,8	167,7	160,1	169,2	182,6	199,5
25 éves és fiatalabb	89,9	85,4	79,1	75,6	71,1	71,6	71,4	78,9
Fizikai foglalkozású	349,0	336,8	321,2	302,0	286,3	296,2	308,5	336,2
Szellemi foglalkozású	74,1	72,7	69,3	62,1	58,4	61,0	67,4	73,7
Munkanélküli ellátásban részesülő <sup>b</sup>	130,7	140,7	131,7	119,2	114,9	120,0	124,0	134,4
Rendszeres szociális segélyben részesülő <sup>c</sup>	182,2	148,6	143,5	131,2	113,4	116,2	120,4	133,4
Munkanélküliségi ráta <sup>d</sup>	9,5	9,7	9,3	8,5	8,0	8,3	8,7	9,4
<b>Megoszlás, %</b>								
Pályakezdő	7,7	7,3	6,7	7,3	8,3	8,8	9,0	10,0
Férfi	55,2	54,1	53,7	53,9	53,5	52,6	51,4	51,3
25 éves és fiatalabb	21,3	20,9	20,3	20,8	20,6	20,0	19,0	19,2
Fizikai foglalkozású	82,5	82,3	82,2	82,9	83,1	82,9	82,1	82,0
Áramlások, ezer fő								
Belépő munkanélküliek száma	55,4	57,2	54,1	57,0	56,0	54,8	57,8	60,7
Ebből: pályakezdő	9,8	9,3	8,0	7,8	7,8	7,7	7,6	8,2
Kilépő munkanélküliek száma	60,4	57,2	56,8	59,4	55,8	53,5	54,4	59,8
Ebből: pályakezdő	11,0	9,4	8,2	7,7	7,5	7,6	7,1	7,9
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Regisztrált munkanélküli <sup>a</sup>	393,5	426,9	442,3	561,8	582,7	582,9	559,1	527,6
Ebből: pályakezdő	38,7	40,4	41,4	49,3	52,6	52,9	61,5	66,0
Nem pályakezdő	354,7	386,5	400,9	512,5	530,1	529,9	497,6	461,6
Férfi	200,9	219,9	228,3	297,9	305,0	297,1	275,8	275,8
Nő	192,5	207,0	214,0	263,9	277,7	285,8	283,3	283,3
25 éves és fiatalabb	75,8	80,3	75,9	104,3	102,8	102,3	101,1	101,1
Fizikai foglalkozású	321,9	..	..	..	..	..	..	..
Szellemi foglalkozású	71,6	..	..	..	..	..	..	..
Munkanélküli ellátásban részesülő <sup>b</sup>	151,5	134,6	136,5 <sup>e</sup>	202,1	187,7	159,9	71,1	71,1
Rendszeres szociális segélyben részesülő <sup>c</sup>	121,8	133,0	147,5	156,0	167,8	182,1	200,3	200,3
Munkanélküliségi ráta <sup>d</sup>	9,0	9,7	10,0	12,8	13,3	13,2	12,6	12,6
<b>Megoszlás, %</b>								
Pályakezdő	9,8	9,5	9,4	8,8	9,0	9,1	11,0	11,0
Férfi	51,1	51,5	51,6	53,0	52,3	51,0	49,3	49,3
25 éves és fiatalabb	16,5	18,8	17,2	18,6	17,6	17,5	18,1	18,1
Fizikai foglalkozású	81,8	..	..	..	..	..	..	..
Áramlások, ezer fő								
Belépő munkanélküliek száma	50,8	51,4	54,0	69,0	65,3	70,9	69,5	69,5
Ebből: pályakezdő	7,0	6,2	6,3	7,5	7,9	8,2	10,0	10,0
Kilépő munkanélküliek száma	51,4	48,4	51,3	58,4	66,4	74,2	68,1	68,1
Ebből: pályakezdő	7,1	6,0	6,2	6,7	7,5	8,1	8,6	8,6

<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresőök (zárónapi adatok). Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

- <sup>b</sup> 2005. november 1-je után: álláskeresési ellátásban részesülő. 2011. szeptember 1-jétől az álláskeresési ellátások rendszere megváltozott.
- <sup>c</sup> Csak azok az ellátottak, akik az NMH regiszterben szerepelnek. 2004-ig jövedelempótló támogatásban részesülők száma, 2005-től 2008-ig a rendszeres szociális segélyben részesülők száma tartalmazza a kifutó jövedelempótló támogatásban részesülők számát is, 2009-től pedig új támogatási formába, a rendelkezésre állási támogatásba kerültek át nagyobb részben a korábbi szociális ellátottak. Ezt az ellátást 2011. január 1-jétől felváltotta a bérpótló jutattás, majd 2011. szeptember 1-jétől az elnevezés foglalkoztatást helyettesítő támogatásra változott.
- <sup>d</sup> Relatív mutató: a regisztrált munkanélküliek aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva. 2005. november 1-je után a nyilvántartott álláskeresők aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva.
- <sup>e</sup> Az NFSZ-nél 2008-ban bevezetett új számítástechnikai rendszer módszertani változtatást tett lehetővé:
- 1) Az álláskeresési ellátás különböző típusaiba be- és kilépők számából a szüneteltetésről visszatérő belépők valamint a szüneteltetésre kilépők számának kiszűrését. A szüneteltetés főbb okai a rövid idejű munkavégzés, a GYES, TGYÁS igénybevétele, képzésben való részvétel.
  - 2) Azon belépő létszám számbavételét a tárgyidőszakot megelőző időszakra, akik részére az álláskeresési ellátás első számfejtése a hiánypótlások miatt húzódott el.
- A 2009-hez hasonlítható 2008-as adat 141,5 ezer fő.

Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_12](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_12)

**5.13. táblázat: A regisztrált munkanélküliek<sup>a</sup> közül támogatott és nem támogatott munkahelyeken elhelyezkedők száma<sup>b</sup>**

	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
Támogatott elhelyezkedés	104 842	32,7	118 703	34,0	170 464	40,0	198 974	38,5	282 673	48,5	261 631	50,0	359 962	60,2
Nem támogatott elhelyezkedés	215 686	67,3	230 558	66,0	255 356	60,0	317 622	61,5	299 716	51,5	261 581	50,0	237 795	39,8
Összesen	320 528	100,0	349 261	100,0	425 820	100,0	516 596	100,0	582 389	100,0	523 212	100,0	597 757	100,0

<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskeresők. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

<sup>b</sup> Év összesen, az álláskeresők éves érintett létszámából elhelyezkedettek száma. A nyilvántartásból történő kilépéskori elhelyezkedéseket mutatja.

Forrás: NMH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_13](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_13)

5.14. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok

Év		Munkanélküli ellátott <sup>a</sup>	Szociális ellátásban részesülő <sup>b</sup>	Pályakezdők munkanélküli segélye	Nem részesül támogatásban	Közfoglalkoztatás <sup>c</sup>	Átképzés <sup>c</sup>	Bértámogatás <sup>c</sup>	Egyéb program <sup>c</sup>	Összesen
1990	Ezer fő	42,5	–	–	18,6	..	..	..	..	61,0
	Százalék	69,6	n.é.	n.é.	30,4	..	..	..	..	100,0
2000	Ezer fő	117,0	139,7	0,0	106,5	26,7	25,3	27,5	73,5	516,2
	Százalék	22,7	27,1	0,0	20,6	5,2	4,9	5,3	14,2	100,0
2001	Ezer fő	111,8	113,2	0,0	105,2	29,0	30,0	25,8	37,2	452,2
	Százalék	24,7	25,0	0,0	23,3	6,4	6,6	5,7	8,2	100,0
2002	Ezer fő	104,8	107,6	–	115,3	21,6	23,5	21,2	32,8	426,8
	Százalék	24,6	25,2	–	27,0	5,1	5,5	5,0	7,7	100,0
2003	Ezer fő	105,1	109,5	–	125,0	21,2	22,5	20,1	36,6	440,0
	Százalék	23,9	24,9	–	28,4	4,8	5,1	4,6	8,3	100,0
2004	Ezer fő	117,4	118,4	–	132,3	16,8	12,6	16,8	28,5	442,8
	Százalék	26,5	26,7	–	29,9	3,8	2,8	3,8	6,4	100,0
2005	Ezer fő	125,6	127,8	–	140,2	21,5	14,7	20,8	31,0	481,6
	Százalék	26,1	26,5	–	29,1	4,5	3,1	4,3	6,4	100,0
2006	Ezer fő	117,7	112,9	–	146,4	16,6	12,3	14,6	13,8	434,3
	Százalék	27,1	26,0	–	33,7	3,8	2,8	3,4	3,2	100,0
2007	Ezer fő	128,0	133,1	–	151,8	19,3	14,6	23,4	6,8	477,0
	Százalék	27,6	28,7	–	32,7	2,7	2,3	3,7	2,3	100,0
2008	Ezer fő	120,7 <sup>d</sup>	145,7	–	158,2	21,2	21,2	25,0	14,1	506,1
	Százalék	23,8	28,8	–	31,3	4,2	4,2	4,9	2,8	100,0
2009	Ezer fő	202,8	151,9	–	215,0	135,3	13,6	17,8	54,1	790,5
	Százalék	25,7	19,2	–	27,2	17,1	1,7	2,3	6,8	100,0
2010	Ezer fő	159,6	163,5	–	222,4	164,5	17,8	26,7	40,3	794,8
	Százalék	20,1	20,6	–	28,0	20,7	2,2	3,4	5,1	100,0
2011	Ezer fő	122,8	168,2	–	239,8	91,6	13,6	20,4	39,9	696,3
	Százalék	17,6	24,2	–	34,4	13,2	2,0	2,9	5,7	100,0
2012	Ezer fő	56,3	185,6	–	281,1	92,4	15,4	30,0	2,2	663,0
	Százalék	8,5	28,0	–	42,4	13,9	2,3	4,5	0,3	100,0
2013	Ezer fő	55,3	169,3	–	264,0	149,5	42,0 <sup>e</sup>	31,7	3,8	715,5
	Százalék	7,7	23,6	–	36,9	20,9	5,9	4,4	0,5	100,0

<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: álláskeresői ellátott. 2011. szeptember 1-jétől az álláskeresői ellátások rendszere megváltozott.

<sup>b</sup> Csak azok az ellátottak, akik az NFSZ regiszterben szerepelnek. 2004-ig jövedelempótló támogatásban részesülők száma, 2005-től 2008-ig a rendszeres szociális segélyben részesülők száma tartalmazza a kifutó jövedelempótló támogatásban részesülők számát is, 2009-től pedig új támogatási formába, a rendelkezésre állási támogatásba kerültek át nagyobb részben a korábbi szociális ellátottak. Ezt az ellátást 2011. január 1-jétől felváltotta a bérpótló jutattás, majd 2011. szeptember 1-jétől az elnevezés foglalkoztatást helyettesítő támogatásra változott.

<sup>c</sup> 2008-ig az MPA Decentralizált Alaprészből finanszírozott, 2009-től az MPA, TÁMOP forrásokból finanszírozott létszám.

Közjellelű foglalkoztatás: közhasznú munka, közcélú munka, közmunkaprogramok.

Bértámogatás: bértámogatás, bérköltség támogatás, pályakezdők munkatapasztalat támogatása, RÁT-os foglalkoztatási támogatás, részmunkaidős foglalkoztatás, válság miatt munkahelyüket veszítők bértámogatása.

Egyéb támogatás: munkahelymegőrző támogatások, vállalkozóvá válás támogatása, utazási költségtérítés, munkahelyteremtés, álláskereső klub.

<sup>d</sup> Az NFSZ-nél 2008-ban bevezetett új számítástechnikai rendszer módszertani változtatást tett lehetővé:

- 1) Az álláskeresési ellátás különböző típusaiba be- és kilépők számából a szüneteltetésről vizs-  
szatéró belépők valamint a szüneteltetésre kilépők számának kiszűrését. A szüneteltetés főbb  
okai a rövid idejű munkavégzés, a GYES, TGYÁS igénybevétele, képzésben való részvétel.
- 2) Azon belépő létszám számbavételét a tárgyidőszakot megelőző időszakra, akik részére az  
álláskeresési ellátás első számfejtése a hiánypótlások miatt húzódtott el.

A 2009-hez hasonlítható 2008-as adat 134,1 ezer fő.

<sup>c</sup> 2013-ban az átképzésben részesülők közül 18,1 ezer fő közfoglalkoztatásban és képzésben egy-  
szerre részesül.

Megjegyzés: Minden évben az októberi zárólétszámok. A százalékos adatoknál a regisztráltak és  
a munkaerőpiaci programokban résztvevők együttes létszáma  $\approx 100,0$ .

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_14](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_14)

**5.15. táblázat: Az aktív eszközökből kilépők<sup>a</sup> elhelyezkedési arányai, százalék**

Aktív eszközök	1998 <sup>b</sup>	1999 <sup>b</sup>	2000 <sup>b</sup>	2001 <sup>b</sup>	2002 <sup>b</sup>	2003 <sup>b</sup>	2004 <sup>b</sup>	2005 <sup>b</sup>	2006 <sup>b</sup>	2007 <sup>b</sup>	2008 <sup>b</sup>	2009 <sup>c</sup>	2010 <sup>c</sup>	2011 <sup>c</sup>	2012 <sup>c</sup>	2013 <sup>c</sup>
Ajánlott kép- zés <sup>d</sup>	46,8	46,8	48,4	45,4	43,3	43,0	45,5	43,8	41,1	37,5	42,2	40,4	49,4	42,6	44,9	55,1
Elfogadott képzés <sup>e</sup>	51,5	50,0	52,0	49,3	45,8	46,0	45,6	51,4	50,9	47,6	48,0	41,9	48,8	41,6	56,7	65,9
Munkaviszo- nyos képzés <sup>f</sup>	94,7	94,8	94,9	94,2	92,7	93,3	92,1	90,4	..	92,3	93,9	..	59,9	75,0	65,7	72,7
Vállalkozóvá válási támo- gatás <sup>g</sup>	91,7	90,5	89,4	89,2	90,7	89,6	90,7	89,6	86,4	87,6	83,6	73,1	76,4	71,5	72,6	74,1
Bértámogatás <sup>h</sup>	59,1	59,7	62,3	59,7	62,9	62,0	64,6	62,6	62,3	63,4	65,0	72,4	90,9	69,6	70,3	73,0
Munkatapas- zatlatszertő támogatás <sup>i</sup>	59,1	55,8	57,9	64,5	66,9	66,1	66,5	66,8	66,6	66,3	74,6	..	..	72,0	69,9	68,5
Foglalkoztatási támogatás <sup>j</sup>	75,1	68,5	73,8	71,6	78,4	78,2	71,5	70,9	65,0	77,5	-	..	..	-	-	-

<sup>a</sup> Csak a sikeresen befejezők számbavételével.

<sup>b</sup> 3 hónappal a programok befejezése után.

<sup>c</sup> 6 hónappal a programok befejezése után.

<sup>d</sup> Ajánlott képzés: a munkaügyi központok által az álláskeresők számára szervezett csoportos képzés.

<sup>e</sup> Elfogadott képzés: az egyén kérelmére a munkaügyi központ részben vagy egészben támogatja a  
képzés költségeit.

<sup>f</sup> Munkaviszonyos képzés: a munkaviszony megszüntetésének elkerülése érdekében, ha újabb ismer-  
etek elsajátításával képesek alkalmazkodni a munkáltató megváltozott igényeihez. 2013-ban a  
kilépő létszám 424 fő.

<sup>g</sup> Vállalkozóvá válási támogatás: álláskeresők részére juttatott minimálbér összegű támogatás, illet-  
ve max. 3 millió forint visszatérítendő, vagy vissza nem térítendő támogatás.

<sup>h</sup> Bértámogatás: hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásának segítése, akik a támogatás nél-  
kül nem, vagy csak sokkal nehezebben találnak munkát. A bértámogatás, bérköltség-támogatás  
együtt nem tartalmazza a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskeresők munkatapasztal-  
at szerzésének támogatása és a nyári diákmunka támogatás adatait.

<sup>i</sup> Munkatapasztalat-szerző támogatás: munkatapasztalattal nem rendelkező pályakezdők támogatása  
6–9 hónapig, a támogatás mértéke a munkabér és annak járulékainak 50–80%-a. 2006. december  
31-től kifutott eszköz. 2009-ben újra bevezették a szakképzettséggel rendelkező pályakezdők részé-  
re a munkatapasztaltszerzési támogatást, azon munkaadók részére, akik napi legalább négyórás  
munkaidőben, és legalább 365 napi időtartamra biztosítják a foglalkoztatást. A támogatás mértéke  
a bérköltség 50–100%-a. Az első kilépők monitoring adatai 2011-től állnak rendelkezésre.

<sup>j</sup> Foglalkoztatási támogatás: 25 év alatti pályakezdők támogatása 9 hónapig. 2006. december 31-től  
kifutott eszköz.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_15](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_15)

**5.16. táblázat: A regisztrált munkanélküliek<sup>a</sup>, a munkanélküli ellátásban<sup>b</sup>, és a szociális ellátásban<sup>c</sup> részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint**

Iskolai végzettség	2005	2006	2007	2008	2008 <sup>e</sup>	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Regisztrált munkanélküliek</b>										
Általános iskola 8 osztály és kevesebb	41,8	41,5	42,8	43,8	-	40,0	39,2	39,9	40,1	40,1
Szakkultúrásképző, szakiskola	32,6	32,3	31,5	30,7	-	33,1	31,4	29,8	29,1	28,9
Érettségi és/vagy képzést adó középiskola	13,6	13,6	13,2	12,8	-	14,4	15,0	15,0	15,2	15,6
Gimnázium	8,0	8,2	8,2	8,1	-	8,3	9,1	9,7	9,8	10,0
Főiskola	2,9	3,2	3,1	3,2	-	3,0	3,7	3,9	3,9	3,6
Egyetem	1,0	1,2	1,2	1,2	-	1,1	1,5	1,7	1,9	1,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	388,1	359,6	402,7	415,6	-	549,0	546,0	553,3	524,4	497,0
<b>Munkanélküli ellátásban<sup>d</sup> részesülők</b>										
Általános iskola 8 osztály és kevesebb	28,2	25,4	25,4	24,4	26,3	25,7	24,1	23,4	20,2	21,8
Szakkultúrásképző, szakiskola	39,3	39,5	37,4	37,0	39,2	39,4	36,2	34,5	34,5	34,8
Érettségi és/vagy képzést adó középiskola	17,9	18,7	19,2	19,3	18,3	18,5	19,7	20,1	21,2	21,2
Gimnázium	9,5	10,1	10,9	11,0	10,6	10,1	11,6	12,3	12,7	12,0
Főiskola	3,7	4,5	5,0	6,0	5,7	4,5	5,8	6,7	7,6	6,7
Egyetem	1,4	1,8	2,1	2,3	2,1	1,7	2,6	3,1	3,8	3,6
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	104,9	91,5	119,3	92,5	126,9	200,5	165,8	145,9	53,1	53,0
<b>Szociális ellátásban részesülők<sup>e</sup></b>										
Általános iskola 8 osztály és kevesebb	60,4	60,1	60,3	60,3	-	59,4	56,4	56,1	53,4	52,4
Szakkultúrásképző, szakiskola	27,8	27,7	27,1	26,5	-	26,6	27,4	26,1	26,4	26,6
Érettségi és/vagy képzést adó középiskola	6,4	6,5	6,8	6,8	-	7,5	8,6	9,0	10,3	10,9
Gimnázium	4,3	4,5	4,4	4,7	-	4,8	5,6	6,3	7,1	7,3
Főiskola	0,9	1,0	1,1	1,2	-	1,2	1,5	1,8	2,1	2,0
Egyetem	0,2	0,3	0,3	0,4	-	0,4	0,5	0,6	0,8	0,8
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	127,8	116,5	130,9	145,8	-	144,1	161,7	174,7	193,5	177,4

<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskereső. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküli ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

<sup>b</sup> 2005. november 1-je után: álláskeresői ellátottak. 2011. szeptember 1-jétől az álláskeresői ellátások rendszere megváltozott.

<sup>c</sup> Csak azok az ellátottak, akik a NFSZ regiszterben szerepelnek. 2004-ig jövedelempótló támogatásban részesülők száma, 2005-től 2008-ig a rendszeres szociális segélyben részesülők száma tartalmazza a kifutó jövedelempótló támogatásban részesülők számát is, 2009-től pedig új támogatási formába, a rendelkezésre állási támogatásba kerültek át nagyobb részben a korábbi szociális ellátottak. Ezt az ellátást 2011. január 1-jétől felváltotta a bérpótló jutattás, majd 2011. szeptember 1-jétől az elnevezés foglalkoztatást helyettesítő támogatásra változott.

<sup>d</sup> 2005. november 1-je után álláskeresői ellátás. 2004-ben nem tartalmazta a nyugdíj előtti munkanélküli segélyen lévőket. 2011. szeptember 1-jétől az álláskeresői ellátások rendszere megváltozott.

<sup>e</sup> Az NFSZ-nél 2008-ban bevezetett új számítástechnikai rendszer módszertani változtatást tett lehetővé:

1) Az álláskeresői ellátás különböző típusaiba be- és kilépők számából a szüneteltetésről visszatérő belépők valamint a szüneteltetésre kilépők számának kiszűrését. A szüneteltetés főbb okai a rövid idejű munkavégzés, a GYES, TGYÁS igénybevétele, képzésben való részvétel.

2) Azon belépő létszám számbavételét a tárgyidőszakot megelőző időszakra, akik részére az álláskeresői ellátás első számfejtése a hiánypótlások miatt húzódtott el.

A 2008-as év jobb oldali oszlopa a 2009-es adatokkal összehasonlítható változatban közli a 2008-as adatokat.

Megjegyzés: Minden évben júniusi zárólétszám adatok.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_16](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_16)



5.17. táblázat: Munkanélküli/álláskeresési/vállalkozói járadékból kilépők

Év	Az év folyamán kilépők összesen, fő	Ebből:		Év	Az év folyamán kilépők összesen, fő	Ebből:	
		az elhelyezkedet- tek aránya, %	azok aránya, akik- nek a segélyezési ideje lejárt, %			az elhelyezkedet- tek aránya, %	azok aránya, akik- nek a segélyezési ideje lejárt, %
1995	370 941	27,7	..	2005	329 738	27,2	63,0
1996	408 828	24,2	58,4	2006	234 273	33,2	53,7
1997	327 486	26,8	58,7	2007	251 889	33,4	46,9
1998	322 496	26,5	64,5	2008	232 151	40,0	48,7
1999	320 132	26,0	67,4	2008 <sup>a</sup>	261 573	43,4	48,9
2000	325 341	28,1	64,6	2009	345 216	37,9	56,0
2001	308 780	27,2	65,1	2010	352 535	38,9	55,8
2002	303 288	27,6	66,7	2011	329 728	39,2	55,7
2003	297 640	26,7	65,2	2012	368 803	21,9	77,8
2004	308 027	27,4	64,6	2013	328 508	21,3	75,6

<sup>a</sup> Az NFSZ-nél 2008-ban bevezetett új számítástechnikai rendszer módszertani változtatást tett lehetővé:

- 1) Az álláskeresési ellátás különböző típusaiba be- és kilépők számából a szüneteltetésről vizs-  
szatérő belépők valamint a szüneteltetésre kilépők számának kiszűrését. A szüneteltetés főbb  
okai a rövid idejű munkavégzés, a GYES, TGYÁS igénybevétele, képzésben való részvétel.
- 2) Azon belépő létszám számbavételét a tárgyidőszakot megelőző időszakra, akik részére az  
álláskeresési ellátás első számfejtése a hiánypótlások miatt húzódtott el.

A 2008<sup>a</sup> sorban a 2009-hez hasonlítható adatok szerepelnek.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_17](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_17)

5.18. táblázat: A munkaerőpiaci képzésben résztvevők érintett létszáma<sup>a</sup>

A képzésben résztvevők	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ajánlott képzésben résztvevők	48 558	52 045	52 198	53 447	46 802	45 261	33 002	29 252
Elfogadott képzésben résztvevők	26 906	28 311	30 949	32 672	31 891	28 599	19 406	9 620
Lépj egyet előre! programban résztvevők	-	-	-	-	-	-	-	-
Munkaviszonyban nem állók összesen	75 465	80 356	83 147	86 211	78 693	73 859	52 407	38 872
Ebből: pályakezdők	24 359	25 260	22 131	20 592	19 466	18 320	12 158	9 313
Munkaviszonyban állók	4 139	4 408	5 026	5 308	4 142	9 036	7 487	4 853
Munkapiaci képzés összesen	79 604	84 764	88 173	91 519	82 835	82 895	59 894	43 725
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 <sup>b</sup>
Ajánlott képzésben résztvevők	36 212	32 747	48 561	41 373	50 853	32 172	43 438	22 574
Elfogadott képzésben résztvevők	7 327	5 766	4 939	8 241	6 853	2 495	2 446	22 574
Lépj egyet előre! programban résztvevők	-	270	59 347	11 169	2 316	-	-	-
Munkaviszonyban nem állók összesen	43 539	38 783	112 847	60 783	57 706	34 667	45 884	132 587
Ebből: pályakezdők	1 365	1 111	18 719	21 103	12 030	7 935	9 976	106 333
Munkaviszonyban állók	3 602	3 467	37 466	12 496	336	908	716	631
Munkapiaci képzés összesen	47 141	42 250	150 313	73 279	60 358	35 575	46 600	133 218

<sup>a</sup> Az adatok tartalmazzák az NFA decentralizált foglalkoztatási alaprészből finanszírozott, valamint a HEFOP 1.1 és a TÁMOP 1.1.2 programok keretében képzésben résztvevők számát.

<sup>b</sup> Az adatok tartalmazzák a közfoglalkoztatás mellett képzésben részesítettek létszámait (88004 fő).

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_18](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_18)

**5.19. táblázat: A 2013. évben befejezett programokból kilépők elhelyezkedési arányai nem, kor és iskolai végzettség szerint<sup>a</sup>, százalék**

	Munkaviszonyban nem állók			Támogatott vállalkozók <sup>b</sup>	Bértámogatással foglalkoztatottak
	ajánlott képzései	elfogadott képzései	összesen		
<b>Nemek szerint</b>					
Férfiak	53,0	63,6	53,7	72,5	71,8
Nők	57,3	69,0	58,0	75,5	73,9
<b>Korcsoportok szerint</b>					
-20	43,7	67,2	45,1	89,5	66,0
20-24	52,6	63,5	53,2	75,6	71,2
25-29	55,1	65,0	55,7	75,8	74,4
-29 együtt	52,9	64,3	53,5	76,1	71,8
30-34	55,2	64,2	55,6	73,2	75,9
35-39	57,4	66,0	57,9	75,4	74,4
40-44	57,5	61,5	57,7	73,9	73,5
45-49	56,4	68,0	57,1	69,4	73,0
50-54	58,6	74,7	59,6	75,0	75,1
55+	53,9	66,7	54,9	71,6	72,0
<b>Iskolai végzettség szerint</b>					
8 általánosnál kevesebb	61,3	60,0	61,2	50,0	48,0
8 általános	54,0	61,1	54,4	68,7	66,4
Szakközépiskola	56,6	63,2	57,0	74,3	73,8
Szakközépiskola	56,2	60,9	56,4	71,4	69,2
Szakközépiskola	55,3	71,2	56,5	76,4	75,0
Technikum	55,8	65,2	56,5	75,4	74,8
Gimnázium	53,2	68,9	53,9	72,1	72,7
Főiskola	56,3	76,2	58,1	76,7	80,7
Egyetem	57,9	89,7	60,2	75,8	82,9
Összesen	55,1	65,9	55,8	74,1	72,9

<sup>a</sup> Bérjellegű támogatások együtt, a nyári diákmunka támogatások nélkül.

<sup>b</sup> Továbbélési arány.

Megjegyzés: 6 hónappal a programok befejezése után.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_19](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_19)

**5.20. táblázat: A képzésben résztvevő munkaviszonyban nem állók éves átlagos számának megoszlása a képzés típusa szerint, százalék**

A képzés típusa	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
OKJ	79,8	79,6	78,8	78,7	77,6	78,3	75,1	72,9	71,5	69,0	65,8	63,6	65,2	68,6	71,6	50,2
Nem OKJ	14,4	14,7	14,7	14,0	13,6	12,6	15,0	14,5	16,9	19,9	22,8	26,4	25,4	21,1	9,4	44,2
Nyelvi képzés	5,7	5,7	6,5	7,3	8,8	9,1	9,9	12,6	11,5	11,1	11,4	10,0	9,4	10,3	19,0	5,6
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_20](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_20)

**5.21. táblázat: A munkaerőpiaci képzésbe belépő munkaviszonnyal nem rendelkezők száma és megoszlása korcsoport és iskolai végzettség szerint**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013		
									képzés	közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó képzés	együtt
Belépők száma, fő	27 727	26 459	25 353	42 710	37 467	39 780	18 464 <sup>a</sup>	33 540	28 089	78 052	106 141
<b>Korcsoportok szerint, %</b>											
-20	9,7	8,7	7,0	8,1	4,9	3,8	4,0	3,2	5,6	2,8	3,6
20-24	23,1	23,0	24,7	26,9	25,1	23,9	27,2	23,4	33,8	12,7	18,3
25-44	52,3	52,0	51,3	48,3	51,5	52,4	46,5	46,7	43,8	47,3	46,4
45-49	7,8	7,8	8,0	7,0	8,5	8,8	8,3	10,0	7,1	12,9	11,3
50+	7,1	8,4	9,2	9,7	10,0	11,0	14,0	16,6	9,7	24,3	20,4
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Iskolai végzettség szerint, %</b>											
8 általánosnál kevesebb	2,3	1,2	1,6	2,1	7,5	3,0	0,7	2,7	1,0	9,7	7,4
8 általános	26,3	25,1	24,0	28,1	22,8	24,5	28,2	34,4	24,9	53,3	45,8
Szakképzés	25,7	26,8	24,5	21,9	22,0	25,5	24,8	26,2	22,3	25,6	24,7
Szakközépiskola, technikum	23,3	23,5	23,9	22,6	24,8	23,7	24,2	19,0	27,1	6,5	11,9
Gimnázium	14,4	15,0	16,3	15,9	15,3	15,8	15,7	12,9	19,0	4,2	8,1
Főiskola, egyetem	8,1	8,4	9,8	9,4	7,6	7,5	6,4	4,8	5,8	0,7	2,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>a</sup> A képzések számának drasztikus csökkenése miatt következett be, mert a képzési támogatások döntéseit központosították, párhuzamosan azzal, hogy olyan képzéseket engedélyeztek, amelyeknek igazolható közvetlen foglalkoztatási hatása van. Ezáltal csökkent a preventív és általános képzések száma a támogatott képzések között. A képzésben résztvevők többsége az EU-s programok keretében volt képzésben.

Megjegyzés: A képzések számának jelentős emelkedése 2012-től a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó képzések miatt következett be. 2013-tól a képzések esetén megadjuk a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó és az ahhoz nem kapcsolódó képzések létszámait.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05\\_21](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut05_21)

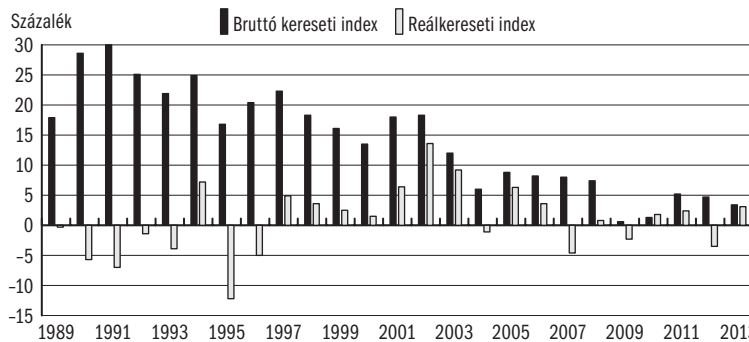
6.1. táblázat: Nominális és reálkereset

Év	Bruttó átlag- kereset	Nettó átlag- kereset	Bruttó kereseti index	Nettó kereseti index	Fogyasztói árindex	Reálkereseti index
	Ft		Előző év = 100			
1990	13 446	10 108	128,6	121,6	128,9	94,3
1991	17 934	12 948	130,0	125,5	135,0	93,0
1992	22 294	15 628	125,1	121,3	123,0	98,6
1993	27 173	18 397	121,9	117,7	122,5	96,1
1994	33 939	23 424	124,9	127,3	118,8	107,2
1995	38 900	25 891	116,8	112,6	128,2	87,8
1996	46 837	30 544	120,4	117,4	123,6	95,0
1997	57 270	38 145	122,3	124,1	118,3	104,9
1998	67 764	45 162	118,3	118,4	114,3	103,6
1999	77 187	50 076	116,1	112,7	110,0	102,5
2000	87 750	55 785	113,5	111,4	109,8	101,5
2001	103 554	64 913	118,0	116,2	109,2	106,4
2002	122 481	77 622	118,3	119,6	105,3	113,6
2003	137 193	88 753	112,0	114,3	104,7	109,2
2004	145 523	93 715	106,1	105,6	106,8	98,9
2005	158 343	103 149	108,8	110,1	103,6	106,3
2006	171 351	110 951	108,2	107,6	103,9	103,6
2007	185 018	114 282	108,0	103,0	108,0	95,4
2008	198 741	121 969	107,4	107,0	106,1	100,8
2009	199 837	124 116	100,6	101,8	104,2	97,7
2010	202 525	132 604	101,3	106,8	104,9	101,8
2011	213 094	141 151	105,2	106,4	103,9	102,4
2012	223 060	144 085	104,7	102,1	105,7	96,6
2013	230 664	151 085	103,4	104,2	101,7	103,1

Forrás: KSH IMS (kereset) és fogyasztói árösszeírás. Bruttó átlagkereset, bruttó kereseti index: 2000–: STADAT (2014.02.21-i frissítés). Nettó átlagkereset, nettó kereseti index: 2008–: STADAT (2014.02.21-i frissítés). Fogyasztói árindex: 1990–: STADAT (2014.01.15-i frissítés). Reálkereseti index 1990–: STADAT (2014.02.24-i frissítés).

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut06\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut06_01)

6.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása



Forrás: KSH IMS (kereset) és fogyasztói árösszeírás (STADAT 2014. február 21-i frissítés).

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua06\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua06_01)

6.2.a. táblázat: Bruttó kereseti arányok a nemzetgazdaságban, Ft/fő/hó

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	84 542	89 446	97 219	103 190	112 388	122 231	133 570	137 101	143 861	153 301	164 105	171 921
Bányászat, kőfejtés	135 770	142 882	158 945	171 465	190 530	202 985	225 650	244 051	234 243	254 607	269 672	279 577
Feldolgozóipar	113 707	123 914	136 354	145 997	158 597	172 277	183 081	190 331	200 692	213 281	230 572	241 170
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	176 269	198 733	223 541	243 039	265 912	294 241	321 569	345 035	363 900	379 606	403 944	410 485
Vízellátás, szennyvízgyűjtése, kezelése	108 585	119 341	129 486	140 699	151 912	164 572	178 049	181 818	193 604	207 614	222 896	224 654
Építőipar	86 324	94 193	100 124	106 608	117 626	136 301	146 475	152 204	153 130	156 682	163 582	177 790
Kereskedelem, gépjárműjavítás	106 709	115 922	122 538	131 068	145 243	158 077	171 780	175 207	185 812	196 942	212 503	218 936
Szállítás, raktározás	112 577	124 419	137 526	149 068	162 091	173 776	186 376	196 350	200 129	210 146	217 983	223 410
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	77 756	87 115	90 089	95 823	102 908	112 222	120 600	122 561	122 699	125 757	139 715	147 023
Információ, kommunikáció	234 040	250 308	273 606	288 876	306 792	328 902	358 217	366 752	368 113	392 963	410 091	426 460
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	241 654	274 081	324 295	349 809	401 580	390 511	431 601	427 508	433 458	456 980	459 741	470 966
Ingatlanügyletek	111 627	122 087	126 388	134 409	145 550	159 225	169 845	177 747	182 903	184 829	219 287	212 391
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	149 544	167 758	182 970	200 830	212 963	244 998	281 150	292 974	297 489	303 292	330 853	320 422
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	102 693	107 250	113 276	119 555	128 486	139 127	147 125	149 131	145 576	149 675	163 361	169 223
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	167 856	180 866	184 357	207 356	223 009	253 335	267 657	234 696	242 958	252 848	247 139	258 803
Oktatás	128 536	162 293	159 803	181 444	191 211	193 250	204 600	194 958	195 930	192 984	197 332	216 927
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	103 149	129 995	130 509	144 100	151 889	160 050	169 977	161 265	142 282	153 832	151 446	151 287
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	112 894	137 826	141 957	154 312	161 416	183 898	183 813	179 199	179 976	192 407	209 930	216 869
Egyéb szolgáltatás	91 198	103 554	127 136	133 846	140 893	153 512	157 950	160 375	150 025	162 490	175 870	174 777
Nemzetgazdaság összesen	122 481	137 193	145 523	158 343	171 351	185 018	198 741	199 837	202 525	213 094	222 990	230 664
Ebből:												
- vállalkozás	116 596	127 032	138 926	148 555	162 531	177 415	192 044	200 304	206 863	217 932	233 729	242 191
- költségvetés	136 844	160 844	161 559	182 185	193 949	206 225	219 044	201 632	195 980	203 516	200 024	207 191

Megjegyzés: Az adatok a 2008-tól érvényes ágazati rendszer szerint vannak átdolgozva.

Forrás: KSH évközi IMS.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut06\\_02a](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut06_02a)

6.2.b. táblázat: Bruttó kereseti arányok a nemzetgazdaságban, százalék

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mezőgazdaság, erdő- gazdálkodás, halászat	69,0	65,2	66,8	65,2	65,6	66,1	67,2	68,6	71,0	72,0	73,6	74,5
Bányászat, kőfejtés	110,8	104,1	109,2	108,3	111,2	109,7	113,5	122,1	115,5	119,5	120,9	121,2
Feldolgozóipar	92,8	90,3	93,7	92,2	92,6	93,1	92,1	95,2	99,1	100,0	103,4	104,6
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicio- nálás	143,9	144,9	153,6	153,5	155,2	159,0	161,8	172,7	179,6	178,2	181,1	178,0
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése	88,7	87,0	89,0	88,9	88,7	88,9	89,6	91,0	95,6	97,4	100,0	97,4
Építőipar	70,5	68,7	68,8	67,3	68,6	73,7	73,7	76,2	75,5	73,5	73,4	77,1
Kereskedelem, gépjár- mű-javítás	87,1	84,5	84,2	82,8	84,8	85,4	86,4	87,7	91,7	92,4	95,3	94,9
Szállítás, raktározás	91,9	90,7	94,5	94,1	94,6	93,9	93,8	98,3	98,9	98,6	97,8	96,9
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	63,5	63,5	61,9	60,5	60,1	60,7	60,7	61,3	60,6	59,0	62,7	63,7
Információ, kommuniká- ció	191,1	182,4	188,0	182,4	179,0	177,8	180,2	183,5	181,7	184,4	183,9	184,9
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	197,3	199,8	222,8	220,9	234,4	211,1	217,2	213,9	214,0	214,5	206,2	204,2
Ingatlanügyletek	91,1	89,0	86,9	84,9	84,9	86,1	85,5	88,9	90,2	86,8	98,3	92,1
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	122,1	122,3	125,7	126,8	124,3	132,4	141,5	146,6	146,9	142,4	148,4	138,9
Adminisztratív és szol- gáltatást támogató tevékenység	83,8	78,2	77,8	75,5	75,0	75,2	74,0	74,6	71,9	70,3	73,3	73,4
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalom- biztosítás	137,0	131,8	126,7	131,0	130,1	136,9	134,7	117,4	120,2	118,7	110,8	112,2
Oktatás	104,9	118,3	109,8	114,6	111,6	104,4	102,9	97,6	96,7	90,6	88,5	94,0
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	84,2	94,8	89,7	91,0	88,6	86,5	85,5	80,7	70,3	72,2	67,9	65,6
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	92,2	100,5	97,5	97,5	94,2	99,4	92,5	89,7	88,8	90,3	94,1	94,0
Egyéb szolgáltatás	74,5	75,5	87,4	84,5	82,2	83,0	79,5	80,3	74,1	76,1	78,9	75,8
Nemzetgazdaság össze- sen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ebből:												
– vállalkozás	95,2	92,6	95,5	93,8	94,9	95,9	96,6	100,2	102,1	102,3	104,8	105,0
– költségvetés	111,7	117,2	111,0	115,1	113,2	111,5	110,2	100,9	96,8	95,5	89,7	89,8

Megjegyzés: Az adatok a 2008-tól érvényes ágazati rendszer szerint vannak átdolgozva.

Forrás: KSH évközi IMS.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut06\\_02b](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut06_02b)

6.3. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti különbségek

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Férfi	0,1620	0,1410	0,1480	0,1490	0,1500	0,1550	0,1790	0,1700	0,1500	0,1550	0,1570	0,1560	0,1330
Kevesebb, mint 8 osztály	-0,4870	-0,4550	-0,4110	-0,3900	-0,4800	-0,4010	-0,4390	-0,3970	-0,5750	-0,5110	-0,5350	-0,4850	-0,5230
Általános iskola 8 osztály	-0,3650	-0,3640	-0,3550	-0,3670	-0,3730	-0,3800	-0,4170	-0,4010	-0,4540	-0,4280	-0,4220	-0,4160	-0,4140
Szaktanulmányzó, szakiskola	-0,2530	-0,2730	-0,2550	-0,2650	-0,2750	-0,2840	-0,2920	-0,2770	-0,3050	-0,2810	-0,2640	-0,2660	-0,2260
Főiskola, egyetem	0,5310	0,5400	0,6190	0,5870	0,5900	0,5810	0,5620	0,5580	0,6190	0,6220	0,6160	0,5750	0,6000
Becsült gyakorlati idő	0,0212	0,0213	0,0216	0,0237	0,0238	0,0252	0,0255	0,0248	0,0259	0,0267	0,0257	0,0238	0,0244
Becsült gyakorlati idő négyzete	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004
Közférő	-0,1140	-0,0581	0,1120	0,1600	0,1130	0,0876	-0,0009	0,0257	-0,1260	-0,1440	-0,1670	-0,2790	-0,2590

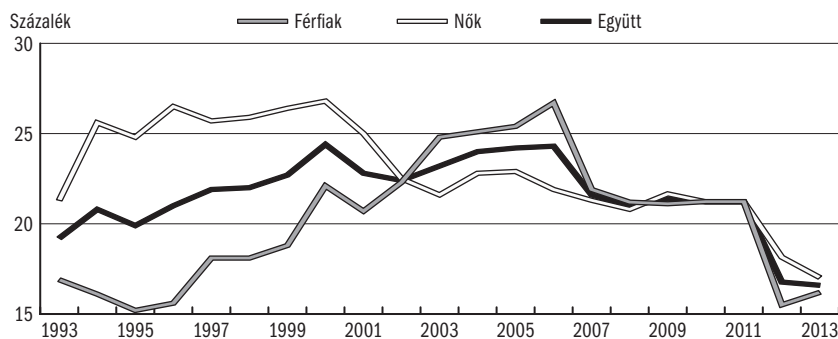
Megjegyzés: Ezek az eredmények a logaritmuspontban (nagyjából százalékos mértékben) mutatják a különböző csoportok kereseti előnyét-hátrányát a referenciacsoportéhoz képest. Minden közölt paraméter szignifikáns 0,01 szinten. A régióparaméterek a 9.6. táblában szerepelnek.

Referenciakategóriák: nő, érettségizett, Közép-Dunántúlon, nem közférőben dolgozó alkalmazott.

Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut06\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut06_03)

6.2. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek szerint, százalék



Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua06\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua06_02)



**6.4. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók<sup>a</sup> százalékos aránya  
nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Nemek szerint</b>															
Férfiak	18,8	22,1	20,7	22,3	24,8	25,1	25,4	26,7	21,9	21,2	21,1	21,2	20,5	15,5	15,3
Nők	26,4	26,8	25,0	22,5	21,6	22,8	22,9	21,9	21,3	20,8	21,7	21,2	20,8	18,2	18,4
<b>Korcsoportok szerint</b>															
-24	37,9	37,0	35,5	37,6	39,9	43,9	44,2	46,3	40,1	34,6	38,9	38,2	36,6	26,4	31,7
25-54	21,3	22,8	21,9	21,8	22,3	23,6	24,0	24,2	21,4	20,6	21,0	20,9	20,4	16,3	16,4
55+	17,2	19,8	18,1	16,2	15,3	16,5	16,5	16,4	15,8	15,5	17,6	18,1	17,6	17,0	15,0
<b>Iskolai végzettség szerint</b>															
8 általános és kevesebb	43,9	43,4	40,4	38,3	37,1	39,6	41,2	40,1	41,4	41,3	47,4	43,4	45,4	38,6	41,1
Szakképzést nyújtó iskolák	28,6	31,2	29,4	32,1	35,4	35,7	36,8	37,9	32,9	32,1	33,5	33,3	31,3	25,2	24,7
Középiskola	15,4	18,8	18,0	16,5	17,7	18,6	18,6	19,7	16,1	15,4	16,4	17,3	17,2	13,7	15,1
Felsőfokú végzettség	3,2	4,7	4,7	3,6	3,5	3,9	3,8	4,3	2,5	2,4	2,3	2,9	2,7	2,0	2,0
<b>Ágak szerint<sup>b</sup></b>															
Mezőgazdaság	38,1	38,0	34,3	37,9	37,3	37,1	37,5	41,6	37,9	36,6	36,7	34,6	31,8	21,8	26,2
Feldolgozóipar	18,9	20,0	19,1	19,4	25,4	24,7	22,1	24,1	20,8	23,5	23,0	20,5	19,4	13,7	15,1
Építőipar	36,7	42,9	41,7	44,8	49,8	51,2	50,2	55,2	43,1	37,5	38,1	43,0	41,9	31,8	34,1
Kereskedelem	36,8	42,8	41,3	44,0	49,0	49,3	51,5	49,4	40,9	35,9	35,2	36,4	35,2	24,2	27,7
Szállítás és távközlés	9,0	11,3	10,6	10,5	13,6	12,6	13,8	15,1	13,2	14,6	11,2	13,3	13,1	10,1	10,2
Pénzügyek, gazdasági szolgál- tás	21,1	25,3	22,6	20,7	23,1	23,9	24,6	26,2	20,9	20,0	20,5	20,7	19,6	15,0	16,6
Közigazgatás	16,0	13,7	13,8	9,3	6,6	8,2	6,0	6,3	7,4	6,7	8,7	8,8	9,8	13,4	10,7
Oktatás	23,8	21,5	22,6	16,0	4,8	6,9	8,8	6,1	9,0	7,2	11,9	10,6	11,2	16,3	17,9
Egészségügy	28,0	26,7	19,9	16,1	6,3	8,4	10,3	8,6	12,6	11,1	14,5	13,8	14,3	18,2	15,6
Együtt	22,7	24,4	22,8	22,4	23,2	24,0	24,2	24,3	21,6	21,0	21,4	21,2	20,7	16,8	16,8

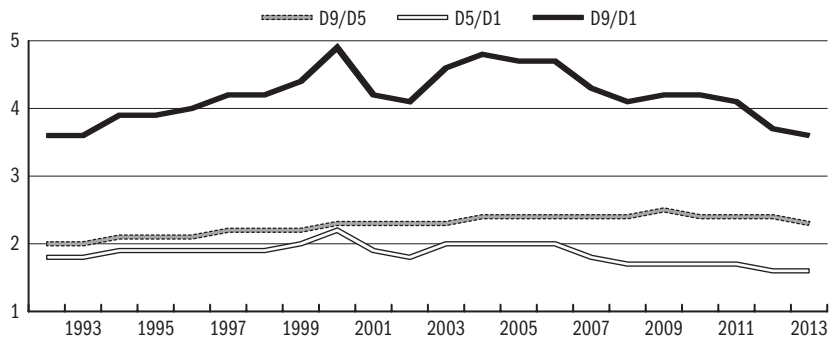
<sup>a</sup> Azok aránya, akik kevesebbet keresnek a medián kereset 2/3-ánál.

<sup>b</sup> 1995–2008: TEÁOR'03, 2009–: TEÁOR'08 szerint.

Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut06\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut06_04)

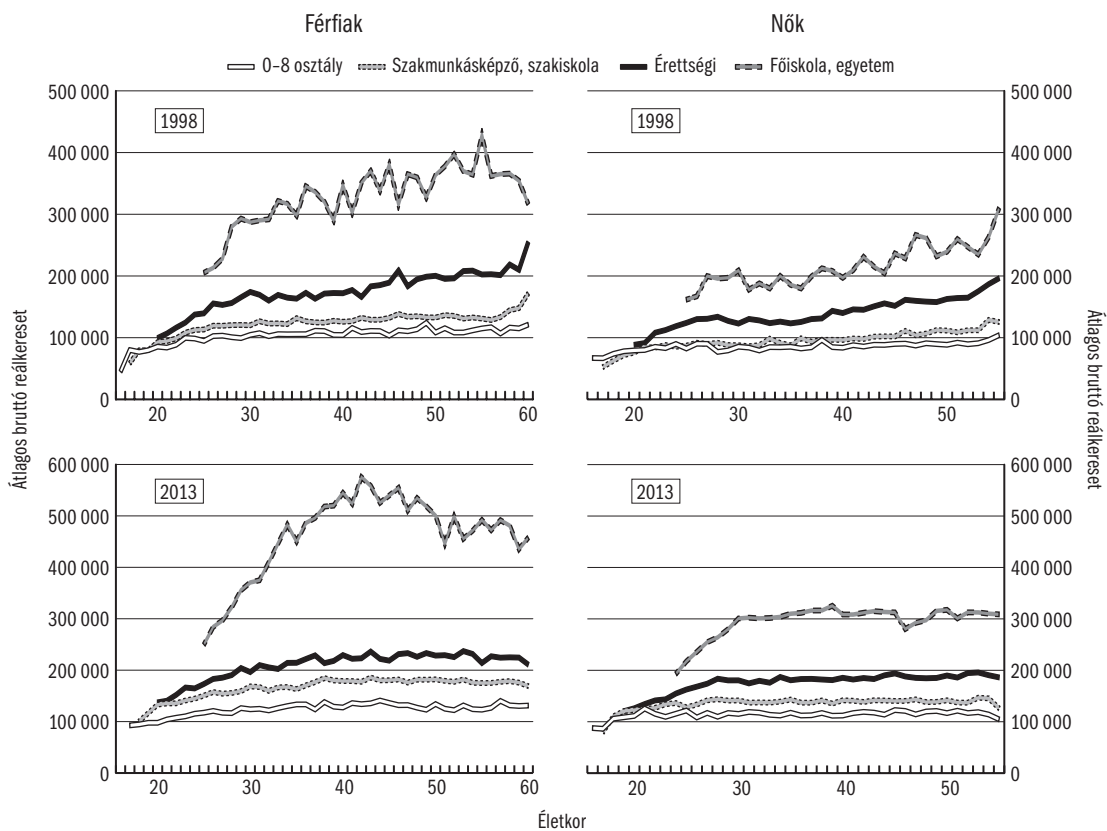
**6.3. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága**



Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua06\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua06_03)

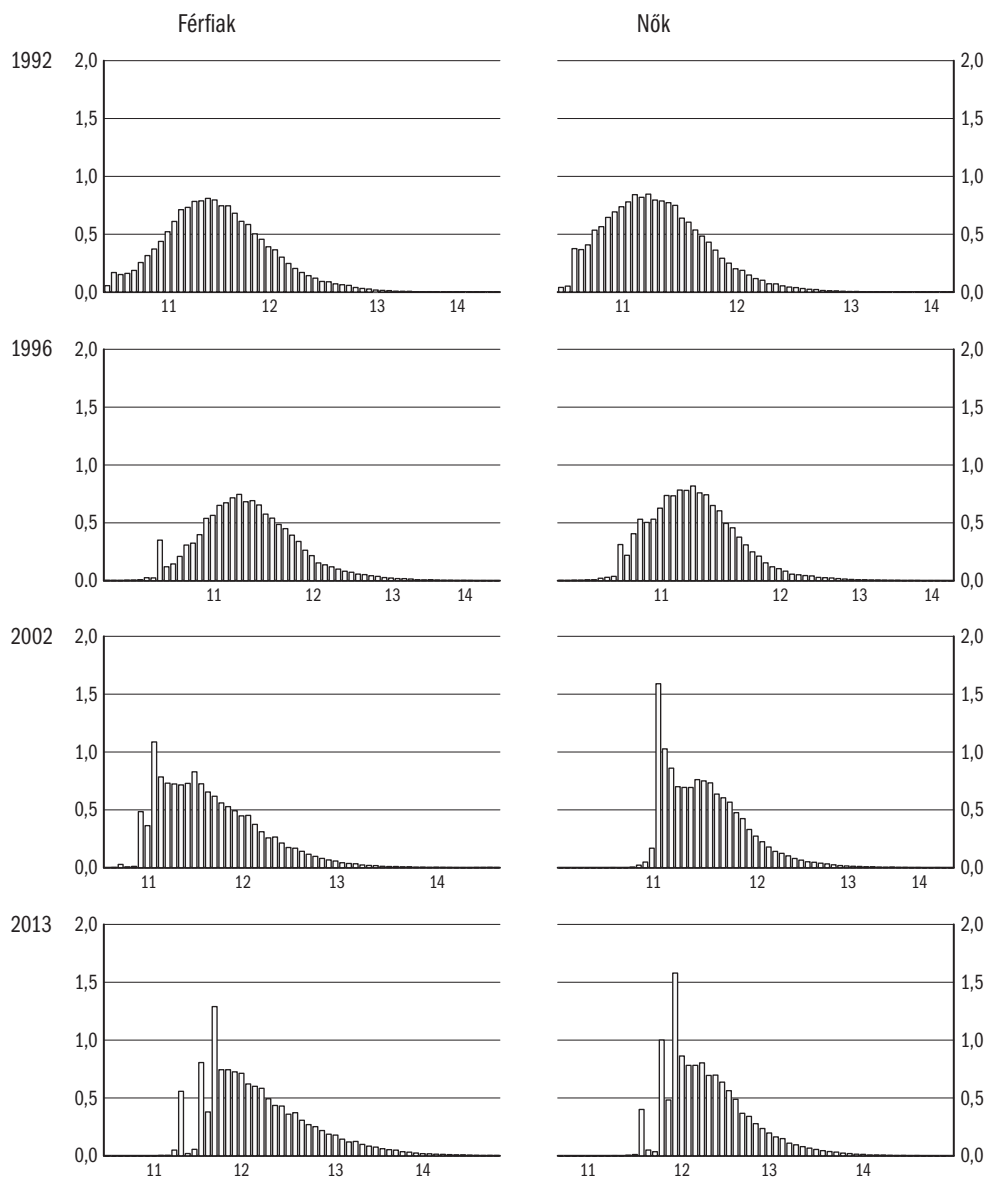
6.4. ábra: Életkor-kereseti profilok iskolai végzettség szerint 1998-ban, 2013-ban, nők, férfiak



Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua06\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua06_04)

6.5. ábra: A bruttó reálkeresetek logaritmusának eloszlása (2013 = 100%)



Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua06\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua06_05)

7.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból kilépők száma, nappali képzés

Év	Általános iskola	Szaktanulmányok, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1980	119 809	49 232	43 167	14 859
1990	164 614	54 933	53 039	15 963
1991	158 907	59 302	54 248	16 458
1992	151 287	66 261	59 646	16 201
1993	144 200	66 342	68 607	16 223
1994	136 857	62 902	68 604	18 041
1995	122 333	57 057	70 265	20 024
1996	120 529	54 209	73 413	22 128
1997	116 708	46 868	75 564	24 411
1998	113 651	42 866	77 660	25 338
1999	114 302	38 822	73 965	27 049
2000	114 250 <sup>a</sup>	35 500 <sup>a</sup>	72 200 <sup>a</sup>	29 843 <sup>a</sup>
2001	114 200 <sup>a</sup>	33 500 <sup>a</sup>	70 372	29 746
2002	113 923	26 941	69 612	30 785
2003	117 747	26 472	71 944	31 911
2004	113 179	26 620	76 669	31 633
2005	115 626	25 519	77 025	32 732
2006	114 240	24 427	76 895	29 871
2007	108 889	17 967	77 527	29 059
2008	106 426	19 289	68 453	28 957
2009	102 798	20 138	78 004	36 064
2010	103 643	20 693	77 930	38 456
2011	96 825	20 720	76 354	35 433
2012	92 254	29 299	73 802	36 262
2013 <sup>b</sup>	88 913	21 948	68 407	37 047

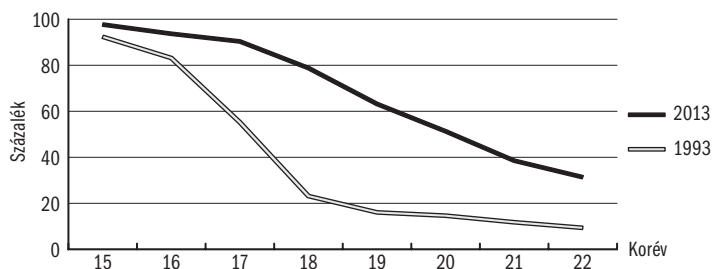
<sup>a</sup> Becsült adat.<sup>b</sup> Előzetes adat.

Megjegyzés: Általános iskola: 8. osztályt eredményesen végeztek. Többi fokozat: a fokozatnak megfelelő vizsgát tett. Gyógypedagógiai intézmények nélkül, 2000-től gyógypedagógiai oktatás nélkül. Főiskola, egyetem: 2007-től a felsőfokú alapképzésben, az osztatlan és messterképzésben végzettekkel együtt.

Forrás: EMMI STAT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut07\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut07_01)

7.1. ábra: A nappali képzésben tanulók a megfelelő korú népesség arányában



Forrás: EMMI STAT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua07\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua07_01)

7.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba belépők száma, nappali képzés

Év	Általános iskola	Szakmunkásképző, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1980	171 347	60 865	57 213	17 886
1990	125 665	87 932	83 939	22 662
1995	123 997	65 352	82 665	42 433
1996	124 554	58 822	84 773	44 698
1997	127 214	53 083	84 395	45 669
1998	125 875	39 965	86 868	48 886
1999	121 424	33 570	89 184	51 586
2000	117 000 <sup>a</sup>	33 900 <sup>a</sup>	90 800 <sup>a</sup>	54 100 <sup>a</sup>
2001	112 144	34 210	92 322	56 709
2002	112 345	33 363	94 223	57 763
2003	114 020	33 394	92 817	59 699
2004	101 021	32 645	93 469	59 783
2005	97 810	33 114	96 181	61 898
2006	95 954	32 732	95 989	61 231
2007	98 766	31 897	92 957	55 789
2008	97 345	32 774	90 667	52 755
2009	97 083	34 177	87 731	61 948
2010	95 469	35 177	88 644	68 715
2011	96 455	35 420	83 025	70 954
2012	98 013	36 954	78 090	67 014
2013 <sup>b</sup>	105 075	34 927	83 198	96 775 <sup>c</sup>

Megjegyzés: Gyógypedagógiai intézmények nélkül, 2000-től gyógypedagógiai oktatás nélkül. Főiskola, egyetem: A 2005/2006. tanévtől a felsőfokú alapképzésben, az osztatlan és mesterképzésben részt vevőkkel együtt.

Forrás: EMMI STAT.

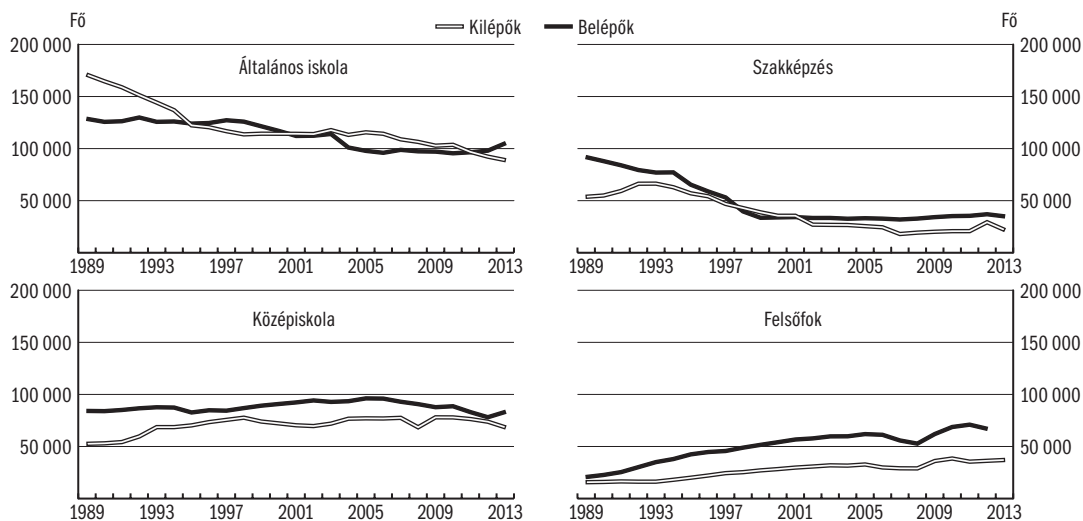
<sup>a</sup> Becsült adat.

<sup>b</sup> Előzetes adat.

<sup>c</sup> A 60 kreditpontnál kevesebbel rendelkezők, a korábbi évek adatával nem összehasonlítható.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut07\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut07_02)

7.2. ábra: Belépők és kilépők száma az egyes oktatási fokozatokban, nappali képzés



Forrás: EMMI STAT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua07\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua07_02)

**7.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók száma, nappali képzés**

Év	Általános iskola	Szaktanulmányok, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1990/91	1 130 656	222 204	291 872	76 601
2000/01	918 976 <sup>a</sup>	120 330 <sup>a</sup>	417 800 <sup>a</sup>	176 046
2001/02	905 932	124 615	420 889	184 071
2002/03	893 261	123 069	426 384	193 155
2003/04	874 296	123 206	437 909	204 910
2004/05	854 930	123 008	438 496	212 292
2005/06	828 594	121 815	441 002	217 245
2006/07	800 635	119 520	443 166	224 616
2007/08	783 948	122 973	441 886	227 118
2008/09	765 822	123 640	439 957	224 894
2009/10	752 896	128 479	443 078	222 564
2010/11	736 977	129 076	438 892	218 057
2011/12	729 000	129 250	428 122	218 304
2012/13	725 068	117 356	413 531	214 320
2013/14 <sup>b</sup>	730 664	104 927	388 717	209 208

<sup>a</sup> Becsült adat.<sup>b</sup> Előzetes adat.

Megjegyzés: Gyógypedagógiai intézmények nélkül, a 2000/2001. tanévtől gyógypedagógiai oktatás nélkül. A 2001/2002 tanévtől a 6 illetve 8 évfolyamos gimnáziumok 5–8. évfolyamának tanulói a középiskolások között szerepelnek. Főiskola, egyetem: A 2005/2006. tanévtől a felsőfokú alapképzésben, az osztatlan és mesterképzésben részt vevőkkel együtt.

Forrás: *EMMI STAT*.A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut07\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut07_03)**7.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók száma, nem nappali képzés**

Év	Általános iskola	Szaktanulmányok, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1990/91	11 536	–	68 162	25 786
2000/01	2 940 <sup>a</sup>	1 070 <sup>a</sup>	91 700 <sup>a</sup>	118 994
2001/02	2 793	2 453	95 231	129 167
2002/03	2 785	3 427	93 172	148 032
2003/04	3 190	3 216	93 322	162 037
2004/05	2 766	3 505	90 321	166 174
2005/06	2 543	4 049	89 950	163 387
2006/07	2 319	4 829	91 035	151 203
2007/08	2 245	5 874	83 008	132 273
2008/09	2 083	4 983	74 008	115 957
2009/10	2 035	6 594	70 124	105 511
2010/11	1 997	8 068	76 404	99 962
2011/12	2 264	10 383	74 204	98 081
2012/13	2 127	12 776	72 808	85 316
2013/14 <sup>b</sup>	2 587	12 140	70 783	73 088

<sup>a</sup> Becsült adat.<sup>b</sup> Előzetes adat.

Megjegyzés: Főiskola, egyetem: A 2005/2006. tanévtől a felsőfokú alapképzésben, az osztatlan és mesterképzésben részt vevőkkel együtt.

Forrás: *EMMI STAT*.A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut07\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut07_04)

**7.5. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők számának alakulása, nappali képzés**

Év	Jelentkezők száma	Felvettek száma	Felvettek a jelentkezők százalékában	A jelentkezők	A felvettek
				az adott évben érettségizők százalékában	
1980	33 339	14 796	44,4	77,2	34,3
1989	44 138	15 420	34,9	84,0	29,3
1990	46 767	16 818	36,0	88,2	31,7
1991	48 911	20 338	41,6	90,2	37,5
1992	59 119	24 022	40,6	99,1	40,3
1993	71 741	28 217	39,3	104,6	41,1
1994	79 805	29 901	37,5	116,3	43,6
1995	86 548	35 081	40,5	123,2	49,9
1996	79 369	38 382	48,4	108,1	52,3
1997	81 924	40 355	49,3	108,4	53,4
1998	81 065	43 629	53,8	104,4	56,2
1999	82 815	44 538	53,8	112,0	60,2
2000	82 957	45 546	54,9	114,9	63,1
2001	84 380	49 874	59,1	119,8	70,8
2002	88 978	52 552	59,1	127,8	75,5
2003	87 110	52 703	60,5	121,1	73,3
2004	95 871	55 179	57,6	125,0	72,0
2005	91 583	52 863	57,7	118,9	68,6
2006	84 262	53 983	64,1	109,6	70,2
2007	74 849	50 941	68,1	96,5	65,7
2008	66 963	52 081	77,8	97,8	76,1
2009	90 878	61 262	67,4	116,5	78,5
2010	100 777	65 503	65,0	129,3	84,1
2011	101 835	66 810	65,6	133,4	87,5
2012	84 075	61 350	73,0	113,9	83,1
2013	75 392	56 927	75,5	110,2	83,2

Megjegyzés: A felsőfokú alapképzésre, osztatlan és mesterképzésre első helyre jelentkezőkkel és felvettekkel együtt. 2008-tól a pótló- és keresztféléves felvételi eljárás során felvettek létszámával együtt.

Forrás: *EMMI STAT*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut07\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut07_05)

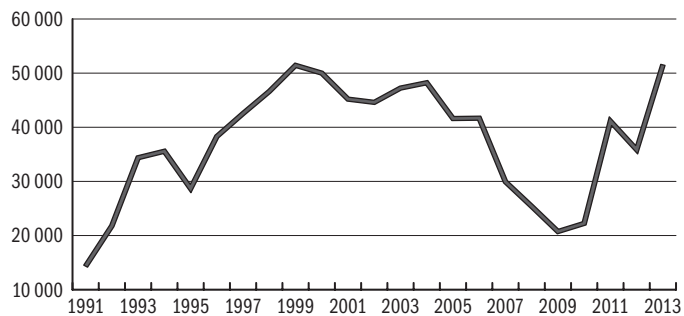


**8.1. táblázat: Az NFSZ kirendeltségein bejelentett betöltetlen álláshelyek száma<sup>a</sup>**

Év	Bejelentett álláshelyek zárónapi száma	Regisztrált munkanélküliek <sup>b</sup> zárónapi létszáma	100 regisztrált munkanélküli <sup>b</sup> re jutó álláshely
1991	14 343	227 270	6,3
1992	21 793	556 965	3,9
1993	34 375	671 745	5,1
1994	35 569	568 366	6,3
1995	28 680	507 695	5,6
1996	38 297	500 622	7,6
1997	42 544	470 112	9,0
1998	46 624	423 121	11,0
1999	51 438	409 519	12,6
2000	50 000	390 492	12,8
2001	45 194	364 140	12,4
2002	44 603	344 715	12,9
2003	47 239	357 212	13,2
2004	48 223	375 950	12,8
2005	41 615	409 929	10,2
2006	41 677	393 465	10,6
2007	29 933	426 915	7,0
2008	25 386	442 333	5,7
2009	20 739	561 768	3,7
2010	22 241	582 664	3,8
2011	41 123	582 868	7,1
2012	35 850	559 102	6,4
2013	51 524	527 624	9,8

<sup>a</sup> Hónap végi záró adatok átlaga.<sup>b</sup> 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskereső.

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut08\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut08_01)**8.1. ábra: Az NFSZ kirendeltségein bejelentett betöltetlen álláshelyek számának alakulása**

Forrás: NFSZ.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua08\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua08_01)

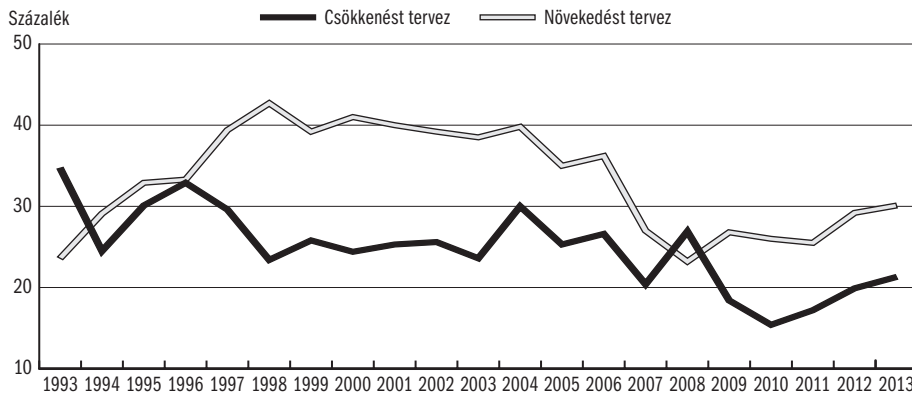
**8.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya<sup>a</sup>, százalék**

Év	Félév	Csökkenést tervez	Növekedést tervez	Év	Félév	Csökkenést tervez	Növekedést tervez
1993	I.	34,7	23,6	2001	I.	25,3	40,0
	II.	28,5	22,3		II.	28,6	32,6
1994	I.	24,5	29,1	2002	I.	25,6	39,2
	II.	21,0	29,7		II.	27,9	35,4
1995	I.	30,1	32,9	2003	I.	23,6	38,5
	II.	30,9	27,5		II.	32,1	34,3
1996	I.	32,9	33,3	2004		30,0	39,8
	II.	29,4	30,4	2005		25,3	35,0
1997	I.	29,6	39,4	2006		26,6	36,2
	II.	30,7	36,8	2007		20,4	27,0
1998	I.	23,4	42,7	2008		26,9	23,2
	II.	28,9	37,1	2009		18,4	26,8
1999	I.	25,8	39,2	2010		15,4	26,0
	II.	28,8	35,8	2011		17,2	25,5
2000	I.	24,4	41,0	2012		19,9	29,2
	II.	27,2	36,5	2013		21,3	30,1

<sup>a</sup> A kérdést követő fél évben, a NMH PROG mintában, 2004-től a kérdést követő egy év múlva.

Forrás: NMH PROG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut08\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut08_02)

**8.2. ábra: Létszámcsökkentést és létszámnövekedést tervező vállalatok aránya**

Forrás: NMH PROG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua08\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua08_02)

9.1. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta<sup>a</sup>

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1992	62,3	57,7	62,0	57,2	52,2	52,5	57,9	58,0
1993	58,4	55,2	60,5	52,9	49,3	48,4	53,4	54,5
1994	57,2	54,4	59,9	52,4	47,7	47,5	53,0	53,5
1995	57,1	53,1	58,5	48,8	46,3	46,4	53,0	52,5
1996	56,8	52,7	59,3	50,3	45,7	45,6	52,8	52,4
1997	56,8	53,6	59,8	50,0	45,7	45,2	53,6	52,5
1998	57,7	56,0	61,6	51,5	46,2	46,4	54,2	53,7
1999	59,7	58,5	63,1	52,8	48,1	48,8	55,3	55,6
2000	60,5	59,2	63,4	53,5	49,4	49,0	56,0	56,3
2001	60,6	59,3	63,1	52,3	49,7	49,5	55,8	56,2
2002	60,9	60,0	63,7	51,6	50,3	49,3	54,2	56,2
2003	61,7	62,3	61,9	53,4	51,2	51,6	53,2	57,0
2004	62,9	60,3	61,4	52,3	50,6	50,4	53,6	56,8
2005	63,3	60,2	62,0	53,4	49,5	50,2	53,8	56,9
2006	62,7	61,4	62,8	53,6	50,4	51,1	54,3	57,3
2007	62,7	61,8	63,4	51,2	50,8	50,5	55,2	57,3
2008	62,7	60,3	62,1	51,0	49,5	49,9	54,5	56,7
2009	61,6	57,8	59,7	52,1	48,6	48,1	53,2	55,4
2010	60,3	57,3	59,0	53,1	48,7	49,3	54,4	55,4
2011	60,2	59,9	60,2	51,8	48,7	50,3	54,5	55,8
2012	62,2	59,9	61,7	52,9	49,3	52,1	55,8	57,2
2013	62,8	61,0	62,0	55,7	51,7	53,3	56,9	58,4

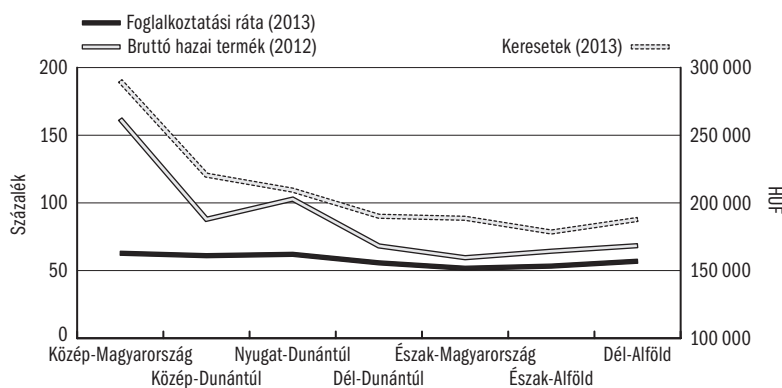
<sup>a</sup> 15–64 éves népesség.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09_01)

9.1. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta, keresetek és bruttó hazai termék a tervezési statisztikai régiókban



Forrás: Foglalkoztatási ráta: KSH MEF; bruttó hazai termék: KSH; keresetek: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09_01)

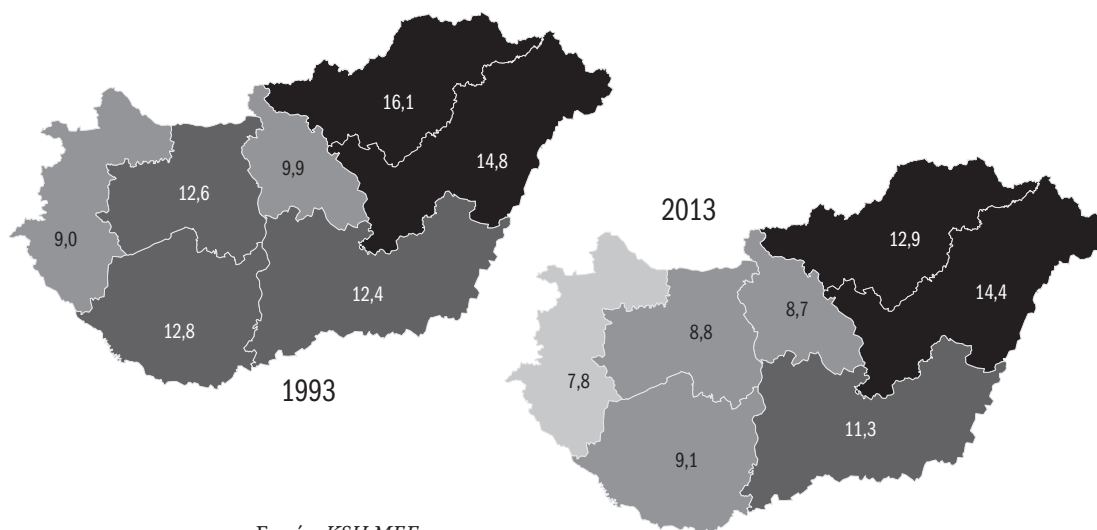
**9.2. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint<sup>a</sup>**

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1995	7,4	11,0	6,9	12,1	16,0	13,8	9,3	10,3
1996	8,2	10,4	7,1	9,4	15,5	13,2	8,4	10,0
1997	7,0	8,1	6,0	9,9	14,0	12,0	7,3	8,8
1998	5,7	6,8	6,1	9,4	12,2	11,1	7,1	7,8
1999	5,2	6,1	4,4	8,3	11,6	10,2	5,8	7,0
2000	5,3	4,9	4,2	7,8	10,1	9,3	5,1	6,4
2001	4,3	4,3	4,1	7,7	8,5	7,8	5,4	5,7
2002	3,9	5,0	4,0	7,9	8,8	7,8	6,2	5,8
2003	4,0	4,6	4,6	7,9	9,7	6,8	6,5	5,9
2004	4,5	5,6	4,6	7,3	9,7	7,2	6,3	6,1
2005	5,2	6,3	5,9	8,8	10,6	9,1	8,2	7,2
2006	5,1	6,1	5,7	9,0	11,0	10,9	7,8	7,5
2007	4,7	5,0	5,0	10,0	12,3	10,8	7,9	7,4
2008	4,6	5,8	5,0	10,3	13,4	12,0	8,8	7,8
2009	6,6	9,3	8,6	11,0	15,2	14,2	10,9	10,0
2010	8,9	10,3	9,2	12,1	16,0	14,5	10,6	11,2
2011	8,8	9,3	7,4	12,7	16,7	14,5	10,6	10,9
2012	9,2	9,8	7,4	12,0	16,6	13,9	10,5	10,9
2013	8,7	8,8	7,8	9,1	12,9	14,4	11,3	10,2

<sup>a</sup> 15–74 éves népesség.

Megjegyzés: 2000-ig az 1990. évi népszámlálás adatain alapuló súlyokkal számolva.

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09_02)**9.2. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban**

Forrás: KSH MEF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09_02)

**9.3. táblázat: Regionális különbségek: a regisztrált munkanélküliek<sup>a</sup> aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva<sup>b</sup>, százalék**

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1998	4,7	8,6	6,1	11,8	16,0	15,0	10,1	9,5
1999	4,5	8,7	5,9	12,1	17,1	16,1	10,4	9,7
2000	3,8	7,5	5,6	11,8	17,2	16,0	10,4	9,3
2001	3,2	6,7	5,0	11,2	16,0	14,5	9,7	8,5
2002	2,8	6,6	4,9	11,0	15,6	13,3	9,2	8,0
2003	2,8	6,7	5,2	11,7	16,2	14,1	9,7	8,3
2004	3,2	6,9	5,8	12,2	15,7	14,1	10,4	8,7
2005	3,4	7,4	6,9	13,4	16,5	15,1	11,2	9,4
2006	3,1	7,0	6,3	13,0	15,9	15,0	10,7	9,0
2007	3,5	6,9	6,3	13,6	17,6	16,6	11,7	9,7
2008	3,6	7,1	6,3	14,3	17,8	17,5	11,9	10,0
2009	5,4	11,5	9,5	17,8	20,9	20,2	14,4	12,8
2010	6,6	11,8	9,3	17,1	21,5	20,9	15,2	13,3
2011	6,8	10,9	8,0	16,6	21,5	22,0	14,5	13,2
2012	6,6	9,9	7,4	16,4	21,2	21,0	13,6	12,6
2013	6,4	9,5	7,4	15,4	19,5	19,4	19,0	13,0

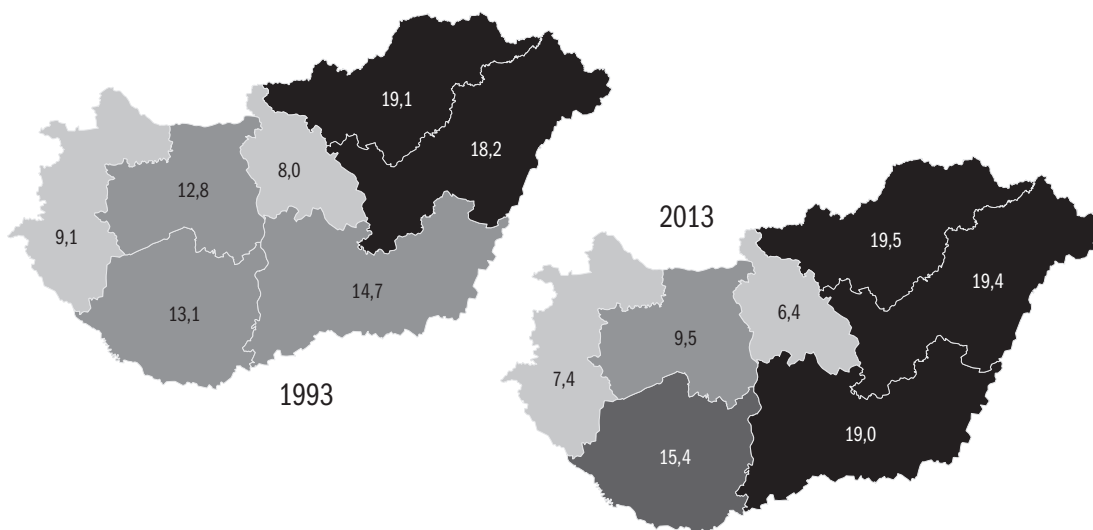
<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskereső aránya. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

<sup>b</sup> Vetítési alap a gazdaságilag aktív népesség előző év január 1-jén.

Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09_03)

**9.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküiségi ráta a tervezési statisztikai régiókban**



Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09_03)

9.4. táblázat: Regisztrált munkanélküliségi ráta<sup>a</sup> megyénként, éves átlag, százalék<sup>b</sup>

Megye	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Budapest	0,1	5,7	3,0	2,6	2,2	2,4	2,8	2,9	2,6	3,0	3,1	4,6	5,9	6,2	6,1	5,8
Baranya	1,1	11,8	11,6	11,1	11,2	11,9	11,6	13,4	13,3	12,9	13,6	14,7	17,1	16,6	16,4	15,0
Bács-Kiskun	1,1	11,0	10,0	9,3	8,8	9,4	9,9	10,4	10,2	11,4	12,0	17,9	15,6	14,8	13,7	13,3
Békés	1,1	14,0	13,1	11,9	11,2	11,5	12,0	13,0	13,5	15,0	14,8	17,3	18,1	17,8	15,8	14,8
Borsod-Abaúj-Zemplén	2,3	16,7	20,3	19,0	19,1	19,6	18,3	18,9	18,0	19,9	20,1	23,1	23,7	23,5	22,9	20,9
Csongrád	1,0	9,9	8,6	8,3	8,1	8,5	9,7	10,7	8,8	9,2	9,3	11,6	12,4	11,5	11,5	11,0
Fejér	1,0	10,6	7,2	6,4	6,4	7,1	7,3	7,4	7,3	7,1	7,5	11,5	12,4	12,1	10,8	10,1
Győr-Moson-Sopron	0,5	6,8	4,6	4,1	4,0	4,1	4,6	5,4	4,6	4,1	4,1	6,9	6,8	5,7	5,0	4,6
Hajdú-Bihar	0,9	14,2	14,7	13,6	12,8	13,1	12,9	14,0	13,9	15,6	16,5	19,1	20,3	20,7	19,9	18,6
Heves	1,6	12,5	12,0	10,6	9,8	10,0	10,6	11,3	11,1	12,2	12,7	15,8	16,1	16,1	15,7	15,0
Jász-Nagykun-Szolnok	1,6	14,6	13,4	11,5	10,2	10,7	11,2	12,0	11,4	11,8	12,2	15,5	16,4	18,1	16,8	15,4
Komárom-Esztergom	1,0	11,3	8,3	7,0	6,7	6,0	5,8	6,8	5,8	5,4	5,5	10,2	10,4	9,5	8,9	8,7
Nógrád	2,4	16,3	14,9	14,3	13,8	14,6	14,6	16,1	16,1	17,7	17,8	21,2	22,0	22,9	23,9	21,7
Pest	0,5	7,6	5,2	4,4	3,7	3,7	3,8	4,2	3,9	4,3	4,4	6,7	7,7	7,6	7,4	7,2
Somogy	1,4	11,2	11,9	11,6	11,5	12,2	13,4	14,5	14,6	16,2	16,9	19,4	18,9	18,3	18,2	17,1
Szabolcs-Szatmár-Bereg	2,6	19,3	19,5	17,8	16,7	17,7	17,5	18,6	18,8	21,0	22,4	24,7	24,8	26,0	25,0	23,0
Tolna	1,6	12,2	11,8	11,0	10,0	10,7	11,6	11,8	10,5	11,5	12,1	15,2	14,7	14,2	13,7	13,7
Vas	0,4	7,2	5,2	4,9	4,5	5,0	6,0	6,8	6,1	6,2	6,1	9,8	9,6	7,7	6,7	6,9
Veszprém	0,9	10,0	7,2	6,9	6,6	7,0	7,3	8,0	7,7	8,0	8,2	12,6	12,3	10,8	9,6	9,4
Zala	0,8	9,2	7,2	6,5	6,4	7,0	7,4	9,3	9,0	9,3	9,4	13,0	12,9	11,7	11,6	12,3
Összesen	1,0	10,6	9,3	8,5	8,0	8,3	8,7	9,4	9,0	9,7	10,0	12,8	13,3	13,2	12,6	11,9

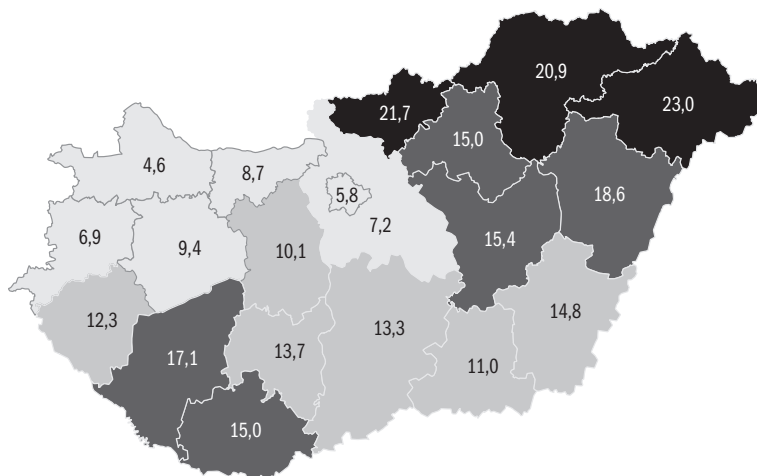
<sup>a</sup> 2005. november 1-je után: nyilvántartott álláskereső aránya. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta.

<sup>b</sup> Vetítési alap a gazdaságilag aktív népesség előző év január 1-jei száma.

Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09_04)

9.4. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2013



Forrás: NFSZ REG.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09_04)

9.5. táblázat: Regionális különbségek: keresetek<sup>a</sup>

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1989	11 719	10 880	10 108	10 484	10 472	9 675	9 841	10 822
1999	101 427	77 656	74 808	70 195	70 961	68 738	68 339	81 067
2000	114 637	87 078	83 668	74 412	77 714	73 858	73 591	90 338
2001	132 136	100 358	96 216	86 489	88 735	84 930	84 710	103 610
2002	149 119	110 602	106 809	98 662	102 263	98 033	97 432	117 672
2003	170 280	127 819	121 464	117 149	117 847	115 278	113 532	135 472
2004	184 039	137 168	131 943	122 868	128 435	124 075	121 661	147 111
2005	192 962	147 646	145 771	136 276	139 761	131 098	130 406	157 770
2006	212 001	157 824	156 499	144 189	152 521	142 142	143 231	171 794
2007	229 897	173 937	164 378	156 678	159 921	153 241	153 050	186 229
2008	245 931	185 979	174 273	160 624	169 313	160 332	164 430	198 087
2009	254 471	187 352	182 855	169 615	169 333	160 688	164 638	203 859
2010	258 653	194 794	183 454	171 769	173 696	162 455	169 441	207 456
2011	264 495	197 774	184 311	181 500	185 036	173 243	177 021	214 540
2012	279 073	215 434	202 189	208 895	196 566	191 222	187 187	230 073
2013	290 115	220 495	209 418	190 126	188 635	178 499	187 762	230 018

<sup>a</sup> Bruttó havi kereset (Ft/fő), május.

Megjegyzés: Az adatok a költségvetésben dolgozóakra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatoknál dolgozókra vonatkoznak: 1989: 20 fős és nagyobb; 1999: 10 fős és nagyobb; 2000–: 5 fős és nagyobb. Teljes munkaidős alkalmazottak.

Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09_05)

9.6. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti különbségek

Év	Közép-Magyarország	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld
2000	0,0729	-0,0067	-0,1610	-0,1320	-0,1500	-0,1660
2001	0,0739	-0,0200	-0,1500	-0,1400	-0,1550	-0,1630
2002	0,0903	-0,0378	-0,1120	-0,0950	-0,1170	-0,1070
2003	0,0493	-0,0542	-0,1220	-0,1220	-0,1400	-0,1410
2004	0,0648	-0,0313	-0,1410	-0,0953	-0,1400	-0,1270
2005	0,0291	-0,0372	-0,1310	-0,1010	-0,1450	-0,1390
2006	0,0660	-0,0214	-0,1400	-0,0874	-0,1380	-0,1100
2007	0,0636	-0,0840	-0,1420	-0,1290	-0,1590	-0,1450
2008	0,0446	-0,0904	-0,1750	-0,1350	-0,1920	-0,1660
2009	0,0791	-0,0464	-0,1270	-0,1210	-0,1420	-0,1490
2010	0,0689	-0,0746	-0,1390	-0,1270	-0,1720	-0,1500
2011	0,1060	-0,0301	-0,0806	-0,0058	-0,0886	-0,0947
2012	0,0673	-0,0439	-0,0784	-0,1020	-0,1320	-0,1250
2013	0,0411	-0,0543	-0,1180	-0,1190	-0,1630	-0,1350

Megjegyzés: Ezek az eredmények a logaritmuspontban (nagyjából százalékos mértékben) mutatják a különböző csoportok kereseti előnyét-hátrányát a referenciacsoporthoz képest. Minden közölt paraméter szignifikáns 0,01 szinten.

Referenciakategóriák: nő, érettségizett, Közép-Dunántúlon, nem közszférában dolgozó alkalmazott.

Forrás: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09\\_06](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09_06)



9.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
<b>Ezer Ft/fő/hó</b>								
2000	2 014	1 255	1 468	957	827	815	918	1 290
2001	2 311	1 372	1 539	1 074	947	965	1 031	1 458
2002	2 701	1 462	1 703	1 204	1 050	1 062	1 136	1 648
2003	2 940	1 719	2 001	1 321	1 186	1 213	1 254	1 841
2004	3 237	1 953	2 143	1 468	1 366	1 351	1 439	2 021
2005	3 564	2 056	2 169	1 517	1 439	1 390	1 483	2 185
2006	3 921	2 127	2 359	1 591	1 505	1 487	1 563	2 359
2007	4 105	2 300	2 430	1 691	1 587	1 563	1 643	2 485
2008	4 335	2 401	2 575	1 813	1 652	1 664	1 782	2 644
2009	4 275	2 133	2 390	1 773	1 570	1 664	1 699	2 557
2010	4 355	2 318	2 642	1 812	1 615	1 693	1 733	2 651
2011	4 531	2 436	2 819	1 845	1 648	1 794	1 829	2 771
2012	4 578	2 485	2 905	1 929	1 683	1 817	1 934	2 827
2013	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Százalék</b>								
2000	152,2	97,3	113,9	74,8	64,6	63,4	71,8	100,0
2001	158,5	94,1	105,6	73,7	64,9	66,2	70,7	100,0
2002	163,9	88,7	103,4	73,0	63,7	64,4	68,9	100,0
2003	161,1	92,4	107,6	71,6	64,0	65,3	68,0	100,0
2004	157,9	95,3	104,5	71,6	66,6	65,9	70,2	100,0
2005	163,2	94,0	99,2	69,4	65,9	63,6	67,8	100,0
2006	166,2	90,2	100,0	67,4	63,8	63,0	66,3	100,0
2007	165,2	92,6	97,8	68,0	63,9	62,9	66,1	100,0
2008	164,0	90,8	97,4	68,6	62,5	62,9	67,4	100,0
2009	167,2	83,4	93,5	69,3	61,4	65,1	66,4	100,0
2010	164,2	87,4	99,7	68,4	60,9	63,9	65,4	100,0
2011	163,5	87,9	101,7	66,6	59,5	63,7	66,0	100,0
2012	161,9	87,9	102,8	68,2	59,5	64,3	68,4	100,0
2013	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Forrás: KSH.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09\\_07](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09_07)

9.8. táblázat: Ingázás

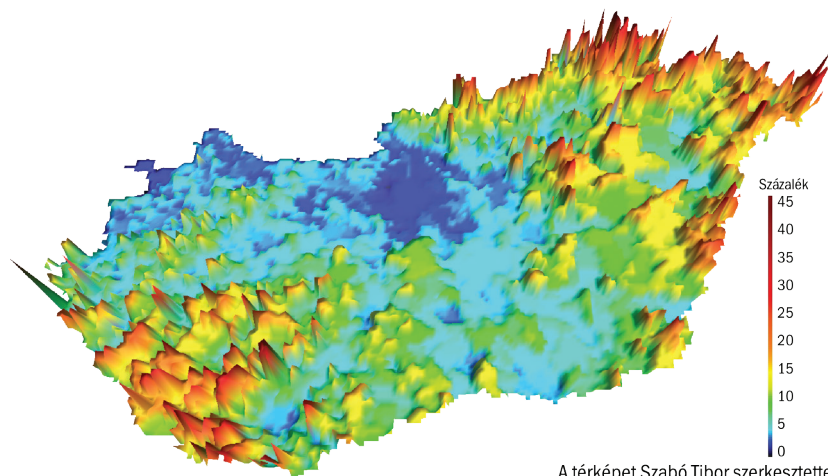
Év	A lakóhelyükön foglalkoztatottak		Más településen foglalkoztatottak	
	száma, ezer fő	aránya	száma, ezer fő	aránya
1980	3 848,5	76,0	1 217,2	24,0
1990	3 380,2	74,7	1 144,7	25,3
2001	2 588,2	70,1	1 102,1	29,9
2005	2 625,1	68,2	1 221,3	31,8
2011	2 462,8 <sup>a</sup>	62,5	1 479,8	37,2

<sup>a</sup> Ideiglenesen külföldön dolgozókkal együtt

Forrás: NSZ, mikrocenzusok.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09\\_08](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut09_08)

9.5. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15-64 éves népességben,  
2007. I. negyedév, százalék



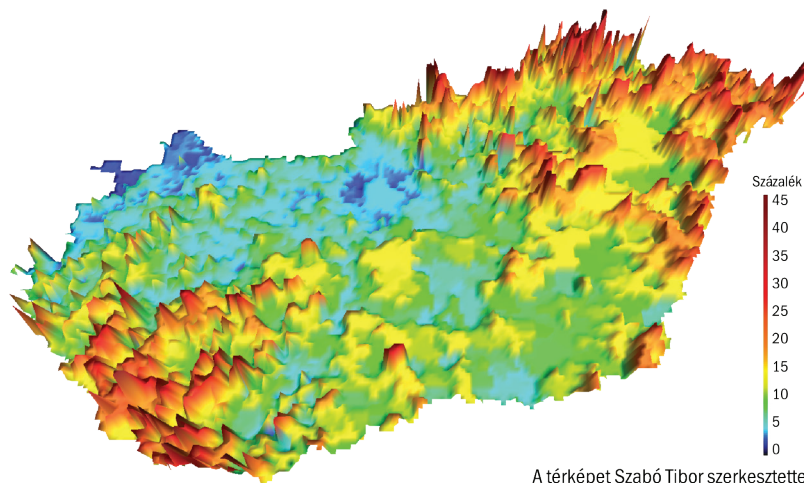
A térképet Szabó Tibor szerkesztette.

Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliek arányát az alábbi módszerrel becsültük: regisztrált munkanélküliek száma/15-64 éves állandó népesség létszáma. A regisztrált munkanélküliek száma negyedéves átlag. Az állandó népesség éves adat.

Forrás: Regisztrált munkanélküliek: NFSZ IR. Népesség: KSH T-Star.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09_05)

9.6. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15-64 éves népességben,  
2013. I. negyedév, százalék



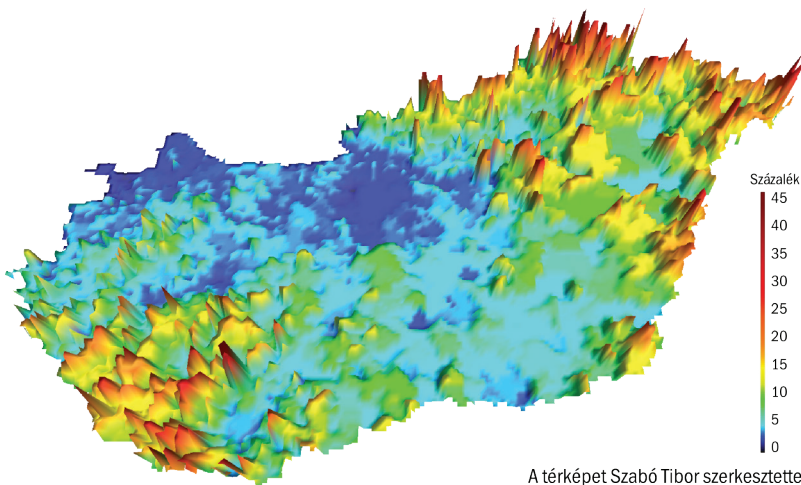
A térképet Szabó Tibor szerkesztette.

Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliek arányát az alábbi módszerrel becsültük: regisztrált munkanélküliek száma/15-64 éves állandó népesség létszáma. A regisztrált munkanélküliek száma negyedéves átlag. Az állandó népesség 2012-es éves adat (mivel a 2013-as adatok még nem állnak rendelkezésre).

Forrás: Regisztrált munkanélküliek: NFSZ IR. Népesség: KSH T-Star.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09\\_06](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09_06)

9.7. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15-64 éves népességben, 2007. III. negyedév, százalék



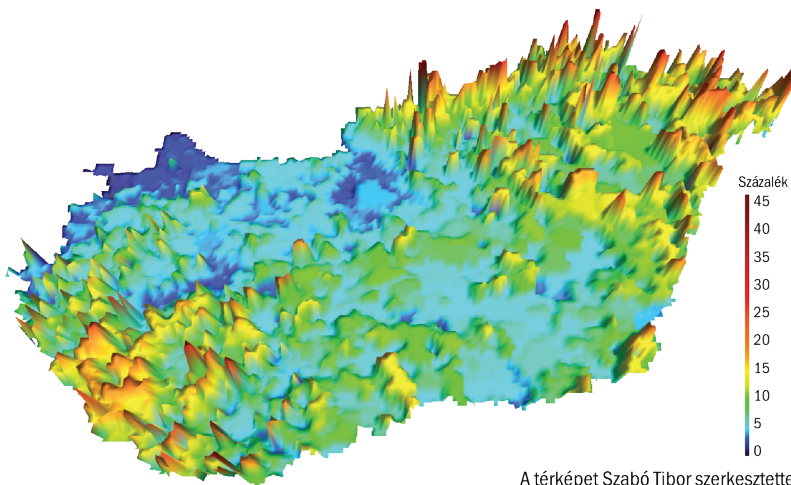
A térképet Szabó Tibor szerkesztette.

Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliek arányát az alábbi módszerrel becsültük: regisztrált munkanélküliek száma/15-64 éves állandó népesség létszáma. A regisztrált munkanélküliek száma negyedéves átlag. Az állandó népesség éves adat.

Forrás: Regisztrált munkanélküliek: NFSZ IR. Népesség: KSH T-Star.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09\\_07](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09_07)

9.8. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15-64 éves népességben, 2013. III. negyedév, százalék



A térképet Szabó Tibor szerkesztette.

Megjegyzés: A regisztrált munkanélküliek arányát az alábbi módszerrel becsültük: regisztrált munkanélküliek száma/15-64 éves állandó népesség létszáma. A regisztrált munkanélküliek száma negyedéves átlag. Az állandó népesség 2012-es éves adat (mivel a 2013-as adatok még nem állnak rendelkezésre).

Forrás: Regisztrált munkanélküliek: NFSZ IR. Népesség: KSH T-Star.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09\\_08](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hua09_08)

10.1. táblázat: Sztrájkok

Év	A sztrájkok száma	A sztrájkokban résztvevők száma, fő	Kiesett órák száma (ezer)
1995 <sup>a</sup>	7	172 048	1 708
1996	8	4 491	19
1997	5	853	15
1998	7	1 447	3
1999	5	16 685	242
2000	5	26 978	1 192
2001	6	21 128	61
2002	4	4 573	9
2003	7	10 831	19
2004	8	6 276	116
2005	11	1 425	7
2006	16	24 665	52
2007	13	64 612	186
2008	8	8 633	..
2009	9	3 134	8,6
2010	7	3 263	133,1
2011	1	...	...
2012	3	1 885	4,6
2013	1	..	..

<sup>a</sup> A pedagógussztrájk adatai részben becült adatok.

Forrás: KSH sztrájkstatisztika.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_01)

10.2. táblázat: Központi bérmegállapodások<sup>a</sup>

Év	OÉT – 2013-tól VKF – ajánlás			Tényleges	
	minimum	átlag	maximum	költségvetési szektor	versenyszféra
1998	113,5	..	116,0	118,0	118,5
1999	112,0	..	115,0	119,2	114,8
2000	108,5	..	111,0	112,3	114,2
2001	..	..	..	122,9	116,3
2002	108,0	..	110,5	129,2	113,3
2003	..	4,5 % reálbér növekedés	..	117,5	108,9
2004	..	107,0–108,0	..	100,4	109,3
2005	..	106,0	..	112,8	106,9
2006	..	104,0–105,0	..	106,4	109,3
2007	..	105,5–108,0	..	106,4	109,1
2008	..	105,0–107,5	..	106,2	108,4
2009	..	103,0–105,0	..	92,1	104,3
2010	..	reálbér megőrzés	..	100,5 <sup>b</sup>	102,6 <sup>b</sup>
2011	..	104,0–106,0	..	103,8	105,3
2012	-	nem jött létre bérajánlás	-	98,3	107,2
2013	..	reálbér megőrzés	..	102,9 <sup>b</sup>	103,4 <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Az OÉT-megállapodásokban ajánlott és tényleges bruttó keresetnövekedési ütemek. Előző év = 100.

<sup>b</sup> Átlagos reálbér index.

Forrás: KSH, NGM.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_02)

**10.3. táblázat: Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Szerződések száma	1 333	1 277	1 272	1 295	1 025	1 033	1 032	1 027	962	966	959	942	951
Érintett létszám, fő	698 262	667 634	649 861	637 508	513 118	489 568	532 065	467 964	432 086	448 138	448 980	442 723	448 087

Forrás: NMH, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_03)

**10.4. táblázat: Egy intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Szerződések száma	2 077	2 019	2 026	2 020	1 750	1 435	1 711	1 710	1 737	1 751	1 744	1 735	1 736
Érintett létszám, fő	268 139	251 849	251 352	250 492	228 080	203 497	224 246	222 547	225 434	224 651	222 136	261 401	260 388

Forrás: NMH, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_04)

**10.5. táblázat: Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Szerződések száma	68	66	71	79	71	75	74	78	80	82	81	81	83
Érintett létszám, fő	213 443	206 729	261 848	263 752	92 196	86 079	83 117	80 506	222 236	221 627	202 005	187 952	173 614

Forrás: NMH, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_05)

**10.6. táblázat: Több intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Szerződések száma	10	9	9	10	5	4	2	1	1	1	1	0	0
Érintett létszám, fő	2 081	2 045	2 042	2 072	403	360	238	..	..	..	320	0	0

Forrás: NMH, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_06](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_06)

**10.7. táblázat: Vállalati bérmegállapodások<sup>a</sup> száma, az érintett vállalatok száma és a munkavállalók létszáma**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Szerződések száma	471	531	545	515	298	302	214	202	785	905	888	863	874
Érintett létszám, fő	259 033	279 753	316 585	347 223	169 639	151 022	171 259	100 206	377 677	414 522	416 562	415 751	422 887

<sup>a</sup> 2007-ig az adott évre vonatkozó – jellemzően az éves bérnövekményről szóló – „bérmegállapodások”, 2008 után a kollektív szerződésben rögzített, a „munka díjazására” vonatkozó rendelkezések, melyek általában hosszabb időre érvényesek, pl. a különféle bérpótlékok mértéke, jutalmak, béren kívüli juttatások, a bérfizetéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek.

Forrás: NMH, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_07](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_07)

**10.8. táblázat: Több munkáltatóra érvényes bérmegállapodások<sup>a</sup> száma, az érintett vállalatok száma és a munkavállalók érintett létszáma**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Szerződések száma	19	18	22	19	40	44	40	45	62	68	68	73	74
Vállalatok száma	181	172	243	145	145	162	147	150	2 350	2 460	2 199	1 942	1 096
Érintett létszám, fő	68 882	76 129	88 855	25 175	35 039	42 817	33 735	40 046	191 258	211 753	180 131	191 013	160 092

<sup>a</sup> 2007-ig az adott évre vonatkozó – jellemzően az éves bérnövekményről szóló – „bérmegállapodások”, 2008 után a kollektív szerződésben rögzített, a „munka díjazására” vonatkozó rendelkezések, melyek általában hosszabb időre érvényesek, pl. a különféle bérpótlékok mértéke, jutalmak, bérén kívüli juttatások, a bérfizetéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek.

Forrás: NMH, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_08](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_08)

**10.9. táblázat: A kollektív szerződésekkel lefedett alkalmazottak aránya<sup>a</sup>, százalék**

Ágazat	Többmunkáltatós kollektív szerződések a versenyszférában <sup>b</sup>					Egymunkáltatós kollektív szerződések a nemzetgazdaságban				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Mezőgazdaság	23,02	27,28	27,80	21,93	23,08	8,13	12,82	12,47	9,81	11,71
Bányászat, kőfejtés	5,85	6,16	6,37	5,27	5,36	29,67	36,15	37,84	57,86	40,51
Feldolgozóipar	11,36	11,95	11,40	12,78	11,95	23,32	24,35	23,36	25,94	25,95
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	72,48	72,05	69,28	70,27	69,67	63,83	63,69	60,04	59,16	53,09
Vízellátás, szennyvízgyűtés, hulladékgazdálkodás	23,31	24,59	25,15	24,32	23,87	52,65	59,58	55,95	46,97	46,61
Építőipar	99,13	99,40	98,93	98,27	99,88	6,72	6,73	6,74	5,47	5,84
Kereskedelem, gépjárműjavítás	2,88	3,36	3,41	6,71	6,83	12,01	11,07	11,22	7,74	7,82
Szállítás, raktározás	13,17	15,07	15,27	15,69	14,82	45,84	57,57	56,26	58,68	56,65
Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás	94,44	94,31	94,28	93,24	92,42	10,42	9,98	9,94	8,23	6,49
Információ és kommunikáció	0,85	0,83	0,82	0,88	0,88	21,59	21,76	20,25	18,93	20,14
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	5,90	6,10	4,97	5,72	5,24	31,75	33,94	32,36	35,11	33,41
Ingatlanügylek	37,08	38,06	39,78	16,37	15,73	29,69	30,95	29,30	25,69	24,61
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	2,26	2,47	2,32	4,01	4,58	8,72	9,37	8,53	10,97	12,24
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	15,57	13,87	12,59	6,33	6,22	7,70	8,43	7,78	8,17	8,01
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	n.a.	..	..	..	..	6,06	51,22	6,89	14,48	14,52
Oktatás	0,04	n.a.	n.a.	4,79	3,91	41,63	43,03	40,51	44,83	41,94
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	42,49	50,35	35,88	38,24	34,48
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	0,98	1,31	1,28	0,14	0,16	19,58	22,81	19,79	23,57	24,01
Egyéb szolgáltatás	0,71	0,93	0,84	0,62	0,63	13,33	9,70	6,78	7,07	8,76
Összesen	19,13	20,43	19,86	19,94	19,34	23,20	27,18	23,52	25,05	24,24

<sup>a</sup> A kollektív szerződések hatálya alatt alkalmazottak számának az alkalmazásban állók számán belüli arányát mutatja.

<sup>b</sup> A közszférában egy darab többmunkáltatós kollektív szerződés volt hatályban a vizsgált időszakban.

Forrás: NMH, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer Kollektív Szerződés Nyilvántartás.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_09](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_09)

10.10. táblázat: Egymunkáltatós kollektív szerződések a nemzetgazdaságban

Ágazat	Kollektív szerződések száma					Kollektív szerződés hatálya alatt alkalmazottak száma, fő				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Mezőgazdaság	63	65	64	65	66	6 728	9 765	9 310	7 628	8 709
Bányászat, kőfejtés	9	10	10	9	9	1 273	1 474	1 491	2 142	1 475
Feldolgozóipar	336	339	344	344	354	140 956	142 402	144 844	157 710	157 659
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicio- nálás	50	50	48	47	45	15 998	16 003	14 581	13 807	12 194
Vízellátás, szennyvízgyűtés, hulladékgazdálkodás	69	70	69	67	68	23 815	24 236	23 737	19 175	19 010
Építőipar	49	49	48	45	45	7 917	7 917	7 800	6 153	6 190
Kereskedelem, gépjármű- javítás	127	126	126	119	118	41 485	38 031	37 973	25 686	25 573
Szállítás, raktározás	55	59	60	57	59	85 067	102 452	102 164	104 150	98 748
Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás	38	38	37	36	35	8 384	8 337	8 342	6 576	4 944
Információ és kommuni- káció	12	15	15	14	15	14 082	14 256	14 256	13 540	13 727
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	24	26	27	27	26	22 080	22 729	20 997	22 300	20 892
Ingatlanügyek	32	33	31	31	32	8 781	8 781	8 522	6 957	7 100
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	51	54	55	53	54	6 319	6 822	6 795	8 628	10 047
Adminisztratív és szolgál- tatást támogató tevé- kenység	26	24	25	24	25	8 464	10 507	11 359	11 080	11 206
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	99	103	105	102	105	17 796	16 433	17 015	37 643	38 313
Oktatás	1 288	1 293	1 292	1 295	1 291	106 785	106 485	106 233	113 995	102 582
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	245	241	239	236	226	90 648	77 719	88 141	100 879	92 631
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	90	92	94	92	91	7 382	7 242	7 109	7 786	7 637
Egyéb szolgáltatás	20	19	18	18	19	2 361	1 422	1 482	1 515	1 514
Összesen	2 683	2 706	2 707	2 681	2 683	616 321	623 013	632 151	667 350	640 151

Forrás: NMH, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer, Kollektív Szerződés Nyilvántartás.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_10](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_10)



10.11. táblázat: Többszámú munkáltatók kollektív szerződéseinek a versenyszférában<sup>a</sup>

Ágazat	Többszámú munkáltatók kollektív szerződésben <sup>b</sup> részes munkáltatók száma, db					Többszámú munkáltatók kollektív szerződés hatálya alatt alkalmazottak száma, fő				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Mezőgazdaság	596	601	601	600	27	17 969	20 724	20 416	16 833	17 098
Bányászat, kőfejtés	5	5	5	5	3	251	251	251	195	195
Feldolgozóipar	605	604	601	179	155	66 956	69 871	68 953	75 700	70 908
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	30	36	36	34	35	18 164	18 096	16 818	16 393	15 991
Vízellátás, szennyvíztisztítás, hulladékgazdálkodás	24	23	23	23	22	9 769	9 769	9 769	9 229	9 229
Építőipar	494	489	491	486	484	116 643	116 745	113 936	110 173	105 521
Kereskedelem, gépjárműjavítás	124	127	125	68	47	9 934	11 538	11 551	22 258	22 316
Szállítás, raktározás	195	197	155	157	155	23 207	26 780	26 780	26 867	24 972
Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás	37	37	37	31	29	62 600	65 581	65 410	63 526	61 204
Információ és kommunikáció	11	10	10	12	12	543	543	543	597	597
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	12	12	12	13	7	4 082	4 082	3 215	3 626	3 269
Ingatlanügyek	56	56	56	47	28	10 829	10 579	10 579	4 048	4 048
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	48	43	43	39	33	1 486	1 621	1 621	2 755	3 293
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	67	87	87	84	82	16 903	16 862	16 862	7 855	7 888
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	1	0	0	0	0	n.a.	0	0	0	0
Oktatás	21	17	17	17	20	8	n.a.	n.a.	171	171
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	1	1	1	1	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	1	1	1	1	1	127	127	127	13	13
Egyéb szolgáltatás	8	8	8	7	2	121	133	121	88	83
Összesen	2 336	2 354	2 309	1 804	1 142	359 592	373 302	366 952	360 327	346 796

<sup>a</sup> A közszférában egy darab többszámú munkáltatók kollektív szerződés volt hatályban a vizsgált időszakban.

<sup>b</sup> A többszámú munkáltatók kollektív szerződéseinek: mindhárom munkáltatói szint feletti típus (több munkáltató együtt, munkáltatói szövetség által kötött és kiterjesztett) együtt.

Forrás: NMH, Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer, Kollektív Szerződés Nyilvántartás.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10\\_11](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut10_11)

11.1. táblázat: Gyermek után járó támogatások

Év	Családi adókedvezmény <sup>a</sup>		Családi pótlék <sup>b</sup>		Rendszeres gyermek-védelmi támogatás <sup>c</sup>		Gyermekgondozási díj <sup>d</sup>		Gyermekgondozási segély és támogatás <sup>d</sup>	
	átlagos havi összeg, Ft	családok átlagos száma	egy családra jutó átlagos havi összeg, Ft	családok átlagos száma	átlagos havi összeg, Ft	családok átlagos száma	átlagos havi összeg, Ft	átlagos fő	átlagos havi összeg, Ft	átlagos fő
1990	-	-	3 539	1 514 100	-	-	5 199	154 977	3 303	94 711
2000	3 359	1 112 177	8 496	1 299 800	3 436	786 000	31 448	54 008	16 660	245 410
2005	6 979	924 263	12 596	1 264 500	5 619	663 000	58 676	87 172	25 706	208 708
2006	9 392	122 883	21 637	1 269 000	-	-	63 221	91 678	27 102	212 741
2007	..	..	23 031	1 224 000	-	-	68 763	93 973	28 496	207 608
2008	..	..	24 521	1 246 600	-	-	74 518	94 514	30 880	208 652
2009	..	..	24 524	1 245 900	-	-	78 725	95 050	30 328	214 416
2010	..	..	24 442	1 224 000	-	-	83 959	94 682	30 041	217 807
2011	..	..	24 528	1 190 707	-	-	84 929	87 717	..	207 550
2012	..	..	24 491	1 167 640	-	-	91 050	81 839	..	206 645
2013	..	..	24 257	1 149 796	-	-	96 661	81 234	..	198 685

<sup>a</sup> 1999-ben vezették be. 2006-tól beépült a családi pótlékba, adócsökkentő családi kedvezményre csak a 3 és több gyerekes szülők jogosultak, melynek összege havonta 4000 Ft gyermekenként.

<sup>b</sup> Éves átlag. 1999-től 2002. XI. 8-ig nevelési ellátás: családi pótlék és az iskoláztatási támogatás együttes adatait tartalmazza. 2002-től a tizenharmadik hónapra kifizetett pótlékkal együtt.

<sup>c</sup> Éves átlag. 1998-tól 2005-ig létezett.

<sup>d</sup> Éves átlag.

Forrás: NAV, KSH Szociális Statisztikai Évkönyvek.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mp/2013hut11\\_01](http://www.bpdata.eu/mp/2013hut11_01)

11.2. táblázat: Munkanélküliség esetén járó támogatások és az átlagbér

Év	Munkanélküli járadék és egyéb, nem jövedelemtől függő munkanélküli ellátások <sup>a</sup>		Jövedelempótló támogatás és rendszeres szociális segély <sup>b</sup>		Havi nettó átlagbér, Ft <sup>c</sup>		
	átlagos havi összeg, Ft	átlagos létszám, fő	átlagos havi összeg, Ft	átlagos létszám, fő	férfi	nő	együtt
1990	3 845	30 302	3 209	46 823	11 226	9 455	10 371
2000	22 818	131 665	14 656	162 245	60 319	50 562	55 650
2005	39 593	111 732	16 991	158 565	108 139	98 625	103 727
2006	43 344	109 095	23 771	160 426	..	..	110 951
2007	46 208	96 463	25 705	194 779	..	..	114 282
2008	49 454	97 047	27 347	213 436	..	..	121 969
2009	51 831	152 197	23 117	167 287	..	..	124 116
2010	50 073	125 651	27 574	174 539	..	..	132 604
2011	52 107	110 803	25 139	209 918	..	..	141 151
2012	63 428	62 380	21 943	236 609	..	..	144 085
2013	68 730	48 019	..	..	..	..	151 085

<sup>a</sup> A havi zárónapi létszámok átlaga. A nyugdíj előtt állók (2000) és a pályakezdekők (1990) segélyével együtt.

<sup>b</sup> A rendszeres szociális segély adatok 2006-ban a július 1. és december 31. közötti időszakra vonatkoznak, mivel a segély szabályozása megváltozott.

<sup>c</sup> A nettó átlagbér a nemzetgazdaság egészére vonatkozik, versenyszféra 1990: 19 fő feletti; 2000-: 4 fő feletti munkáltatók.

Forrás: NFSZ: *Munkaerőpiaci helyzetjelentés, 2001*. KSH: *Társadalmi ellátórendszerek 2007, Szociális Statisztikai Évkönyvek, Népjelési Statisztikai Évkönyv, KSH Szociális Statisztikai Évkönyvek, KSH Stadat*.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mp/2013hut11\\_02](http://www.bpdata.eu/mp/2013hut11_02)

**11.3.a. táblázat: Saját jogú nyugellátásban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk átlagösszegei az év januárjában**

Év	Öregségi nyugdíj			Korhatár alatti és korhatár feletti rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj		
	létszám, fő	emelés előtti átlagösszeg, Ft	emelés utáni átlagösszeg, Ft	létszám, fő	emelés előtti átlagösszeg, Ft	emelés utáni átlagösszeg, Ft
2000	1 671 090	33 258	35 931	762 514	29 217	31 556
2001	1 667 945	37 172	41 002	772 286	32 381	35 705
2002	1 664 062	43 368	47 561	789 544	37 369	40 972
2003	1 657 271	50 652	54 905	799 966	43 185	46 801
2004	1 637 847	57 326	60 962	806 491	48 180	51 220
2005	1 643 409	63 185	67 182	808 107	52 259	55 563
2006	1 658 387	69 145	72 160	806 147	56 485	58 935
2007	1 676 477	74 326	78 577	802 506	59 978	63 120
2008	1 716 315	81 975	87 481	794 797	65 036	69 160
2009	1 731 213	90 476	93 256	779 130	70 979	73 166
2010	1 719 001	94 080	98 804	750 260	73 687	77 500
2011	1 700 800	99 644	104 014	721 973	77 945	81 367
2012	1 959 202 <sup>a</sup>	99 931	104 610	302 990 <sup>b</sup>	..	..

<sup>a</sup> Azok rokkantsági nyugdíját, akik 2012 előtt betöltötték az öregségi nyugdíjkorhatárt, 2012-től öregségi nyugdíjként kell továbbfolyósítani. A korbetöltött rokkantsági nyugdíjból átsoroltakat is tartalmazza.

<sup>b</sup> Csak az öregségi nyugdíjkorhatár alattiakat tartalmazza.

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11\\_03a](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11_03a)

**11.3.b. táblázat: Saját jogú nyugellátásban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk átlagösszegei az év januárjában, 2011-től**

Ellátástípus	2011			2012			2013		
	Létszám	A teljes ellátás átlagösszege Ft/hó		Létszám	A teljes ellátás átlagösszege Ft/hó		Létszám	A teljes ellátás átlagösszege Ft/hó	
		emelés előtti	emelés utáni		emelés előtti	emelés utáni		emelés előtti	emelés utáni
Öregségi nyugdíjban részesülők ebből:	1 700 800	99 644	104 014	1 959 202	99 931	104 610	2 000 128	107 236	112 781
Korbetöltött öregségi nyugdíjas	1 462 449	97 072	101 335	1 487 697	102 332	107 138	1 518 977	109 841	115 521
Nőknek 40 év jogosultsági idő alapján járó nyugdíj	0	-	-	62 955	102 402	106 731	90 166	109 803	115 474
Korhatár alatti öregségi nyugdíj	238 351	115 427	120 449	11 664	174 326	182 542	9 301	188 664	198 473
Korhatár feletti rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj	384 443	84 928	88 662	396 886	88 351	92 507	381 684	94 276	99 151

Nyugdíjat – saját jogon – 2012-től csak korbetöltött személyek részére lehet megállapítani és folyósítani. Továbbra is nyugdíjként állapítható meg és folyósítható a nők számára legalább 40 év jogosultsági idő alapján járó nyugdíj, az átmeneti bányászjáradék, a balettművészeti életjáradék és a szolgálati járandóság. A 2012 előtt megállapított, különféle korai öregségi nyugdíjak továbbfolyósíthatók korhatár előtti ellátásként. Átmenetileg még megállapíthatók és folyósíthatók ellátások korhatár előtti ellátás címen.

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11\\_03b](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11_03b)

**11.4.a. táblázat: Egészségkárosodott személyek szociális járadékaiban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában**

Év	Átmeneti járadék		Rendszeres szociális járadék		Bányászok egészségkárosodási járadéka		Összesen	
	létszám, fő	átlagösszeg, Ft	létszám, fő	átlagösszeg, Ft	létszám, fő	átlagösszeg, Ft	létszám, fő	átlagösszeg, Ft
2000	15 491	18 309	196 689	14 435	2 852	48 581	215 032	15 167
2001	15 640	20 809	198 820	15 610	3 304	53 379	217 764	16 556
2002	11 523	26 043	200 980	17 645	3 348	59 558	215 851	18 744
2003	12 230	30 135	203 656	19 907	3 345	65 380	219 231	21 171
2004	11 949	33 798	207 300	21 370	2 950	69 777	222 199	22 681
2005	13 186	36 847	207 091	22 773	2 839	74 161	223 116	24 259
2006	14 945	40 578	195 954	23 911	2 786	77 497	213 685	25 776
2007	19 158	42 642	184 845	25 050	2 693	80 720	206 696	27 406
2008	21 538	46 537	170 838	27 176	2 601	85 805	194 977	30 096
2009	21 854	46 678	159 146	27 708	2 533	86 165	183 533	30 774
2010	20 327	47 060	148 704	27 645	2 448	86 252	171 479	30 783
2011	16 448	47 096	139 277	27 588	2 371	86 411	158 096	30 500
2012 <sup>a</sup>	13 090	..	127 408	..	2 279	86 542	142 787	..

<sup>a</sup> A 2012. előtt megállapított ellátások közül az I–II. csoportú rokkantaknak járó rokkantsági nyugdíjat, az átmeneti járadékot, a III. csoportú rokkantak közül, illetve a rendszeres szociális járadékosok közül az 1955. előtt születettek ellátását 2012-től rokkantsági ellátásként kell továbbfolyósítani. A 2012. előtt megállapított III. csoportos rokkantsági nyugdíjat és a rendszeres szociális járadékot 2012-től rehabilitációs ellátásként kell továbbfolyósítani, ha az ellátott 1955-ben, vagy később született. E kör ellátásának végleges feltételeit az intézményes komplex felülvizsgálat alapján határozták meg.

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11\\_04a](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11_04a)

**11.4.b. táblázat: Egészségkárosodott személyek szociális járadékaiban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában, 2012-től**

	2012			2013		
	Létszám	A teljes ellátás		Létszám	A teljes ellátás	
Megváltozott munkaképességűek ellátásai		emelés előtti átlag-összeg, Ft/hó	emelés utáni átlag-összeg, Ft/hó		emelés előtti átlag-összeg, Ft/hó	emelés utáni átlag-összeg, Ft/hó
Rokkantsági és rehabilitációs ellátások	473 360	59 899	62 278	444 014	62 780	66 035
ebből:						
Korbetöltötté vált rokkantsági ellátások	15 636	30 320	30 326	41 162	63 260	66 542
Korhatár alatti rokkantsági ellátások	237 323	68 542	71 475	209 264	70 753	74 422
Rehabilitációs ellátások	192 331	49 467	51 244	178 112	51 718	54 398
Rehabilitációs járadékok	25 791	73 754	77 164	13 265	80 101	84 256
Bányászok egészségkárosodási járadéka	2 279	86 434	86 542	2 211	86 455	90 915

A 2012. előtt megállapított ellátások közül az I–II. csoportú rokkantaknak járó rokkantsági nyugdíjat, az átmeneti járadékot, a III. csoportú rokkantak közül, illetve a rendszeres szociális járadékosok közül az 1955. előtt születettek ellátását 2012-től rokkantsági ellátásként kell továbbfolyósítani. A 2012. előtt megállapított III. csoportos rokkantsági nyugdíjat és a rendszeres szociális járadékot 2012-től rehabilitációs ellátásként kell továbbfolyósítani, ha az ellátott 1955-ben, vagy később született. E kör ellátásának végleges feltételei az intézményes komplex felülvizsgálat alapján kerülnek meghatározásra.

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11\\_04b](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11_04b)

11.5. táblázat: A nyugdíjba vonulás korcentrumba és a nyugdíjazottak létszáma

Ellátás	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő
	2004		2005		2006		2007		2008	
<b>Nők</b>										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	57,6	36 806	57,7	45 115	57,5	46 093	57,8	62 015	57,3	39 290
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	48,7	19 901	49,1	19 250	49,3	18 488	49,8	15 837	50,5	8 565
Rehabilitációs járadék	-	-	-	-	-	-	-	-	44,1	1 604
Összesen	54,5	56 707	55,1	64 365	55,2	64 581	56,2	77 852	55,7	49 459
<b>Férfiak</b>										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	60,1	36 111	59,9	30 560	59,9	33 134	59,7	50 878	59,8	25 749
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	50,1	24 915	50,5	24 565	50,6	23 045	51,1	19 032	51,9	11 069
Rehabilitációs járadék	-	-	-	-	-	-	-	-	44,5	1 556
Összesen	56,0	61 026	55,7	55 125	56,1	56 179	57,4	69 910	56,9	38 374
<b>Együtt</b>										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	58,9	72 917	58,6	75 675	58,5	79 227	58,7	112 893	58,3	65 039
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	49,5	44 816	49,9	43 815	50,0	41 533	50,5	34 869	51,3	19 634
Rehabilitációs járadék	-	-	-	-	-	-	-	-	44,3	3 160
Összesen	55,3	117 733	55,4	119 490	55,6	120 760	56,8	147 762	56,2	87 833
	2009		2010		2011		2012		2013 <sup>a</sup>	
<b>Nők</b>										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	59,9	15 243	60,7	13 617	58,5	84 550	59,1	53 581	59,4	38 512
Ebből nőknek 40 év jogosultási idő alapján járó nyugdíj	-	-	-	-	57,6	54 770	57,8	27 588	57,9	20 515
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	51,1	9 065	50,8	10 478	50,6	8 512	-	-	-	-
Rehabilitációs járadék	44,9	6 574	47,6	6 789	47,1	4 374	..	..	..	..
Összesen	54,1	30 882	54,4	30 884	57,3	97 436	..	..	..	..
<b>Férfiak</b>										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	59,7	37 116	60,2	37 219	60,4	42 708	62,0	21 996	62,2	19 163
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	52,3	11 992	52,1	13 345	51,9	10 452	-	-	-	-
Rehabilitációs járadék	44,8	6 278	47,4	6 123	47,0	4 085	..	..	..	..
Összesen	56,4	55 386	56,9	56 687	57,9	57 245	..	..	..	..
<b>Együtt</b>										
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	59,7	52 359	60,3	50 836	59,0	127 258	60,0	75 577	60,3	57 675
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	51,8	21 057	51,5	23 823	51,3	18 964	-	-	-	-
Rehabilitációs járadék	44,9	12 852	47,5	12 912	47,1	8 459	..	25 791	..	13 265
Összesen	55,6	86 268	56,0	87 571	57,5	154 681	..	101 368	..	70 940

<sup>a</sup> Előzetes adatok.

Megjegyzés: az adatok az ONYF nyugdíjmegállapító rendszerének (NYUGDMEG) adataiból származnak, így nem tartalmazzák a fegyveres testületek és a rendvédelmi szervek megállapítási adatait. A MÁV adatait 2008-tól már tartalmazzák.

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11\\_05](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11_05)

**11.6. táblázat: Rokkantsági járadékban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában**

Év	Rokkantsági járadék		Év	Rokkantsági járadék	
	létszám, fő	átlagösszeg, Ft		létszám, fő	átlagösszeg, Ft
2000	25 267	13 746	2007	30 039	30 219
2001	25 490	18 220	2008	30 677	32 709
2002	26 350	20 931	2009	31 263	33 434
2003	27 058	23 884	2010	31 815	33 429
2004	27 923	25 388	2011	32 314	33 429
2005	28 738	27 257	2012	32 560	33 426
2006	29 443	28 720	2013	32 463	33 422

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11\\_06](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11_06)

**11.7. táblázat: Új rokkantsági nyugdíjmegállapítások és az új öregségi nyugdíjmegállapítások részletes létszám adatai**

Év	Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíjak	Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak <sup>a</sup>			Az összesenből a korhatár évében			Az összesenből korhatár alatt		
		férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
1996	59 967	31 770	59 939	91 709	9 893	20 073	29 966	18 681	31 857	50 538
1997	48 262	37 886	32 614	70 500	10 630	1 138	11 768	24 308	28 154	52 462
1998	42 975	12 908	17 841	30 749	385	882	1 267	11 461	15 244	26 705
1999	46 701	15 181	24 418	39 599	2 601	5 808	8 409	11 494	16 922	28 416
2000	55 558	18 071	29 526	47 597	613	813	1 426	16 089	26 859	42 948
2001	54 645	28 759	14 267	43 026	2 200	4 882	7 082	25 175	7 396	32 571
2002	52 211	30 209	25 719	55 928	2 593	646	3 239	26 346	23 503	49 849
2003	48 078	32 574	13 574	46 148	3 058	5 098	8 156	28 064	6 537	34 601
2004	44 196	35 940	36 684	72 624	3 842	989	4 831	30 234	33 817	64 051
2005	41 057	33 175	48 771	81 946	4 035	6 721	10 756	27 719	40 142	67 861
2006	36 904	34 207	47 531	81 738	4 013	732	4 745	29 025	45 675	74 700
2007	34 991	51 037	62 168	113 205	3 722	6 660	10 382	45 731	54 177	99 908
2008	19 832	25 912	39 423	65 335	3 154	288	3 442	22 180	38 761	60 941
2009	21 681	37 468	15 468	52 936	4 193	6 692	10 885	32 452	8 289	40 741
2010	24 094	37 394	13 719	51 113	6 350	7 213	13 563	29 990	5 801	35 791
2011	19 340	43 240	84 922	128 162	9 058	7 938	16 996	32 400	76 019	108 419
2012	-	20 861	52 769	73 630	10 791	9 299	20 090	8 198	42 428	50 626
2013 <sup>b</sup>	-	19 163	38 512	57 675	17 270	12 497	29 767	282	24 991	25 273

<sup>a</sup> Öregségi jellegű nyugdíjak közé tartozik: korengedményes öregségi nyugdíj, művésznyugdíj, előnyugdíj 1997-ig, bányásznyugdíj.

<sup>b</sup> Előzetes adatok.

Megjegyzés: Az adott évben folyósítani kezdett (adott évi szabályok szerint megállapított) nyugdíjak. Az adatok az ONYF nyugdíjmegállapító rendszeréből származnak, így nem tartalmazzák a fegyveres testületek és a rendvédelmi szervek megállapítási adatait.

Forrás: ONYF.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11\\_07](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11_07)

11.8. táblázat: Öregségi nyugdíjkorhatár

Születési év	Naptári év															
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1948	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
1949	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
1950	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
1951	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
1952 I.	57	58	59	60	61	62.5	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
1952 II.	57	58	59	60	60	62	62.5	64	65	66	67	68	69	70	71	72
1953	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
1954 I.	55	56	57	58	59	60	61	62	63.5	64	65	66	67	68	69	70
1954 II.	55	56	57	58	59	60	61	62	63	63.5	65	66	67	68	69	70
1955	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
1956 I.	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64.5	65	66	67	68
1956 II.	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	64.5	66	67	68
1957	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
1958	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
1959	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
1960	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64

Öregségi nyugellátásra az jogosult, aki betöltötte a jogszabályban rögzített – táblázatban szürkével jelölt –, rá vonatkozó (férfiak és nők esetén egységes) öregségi nyugdíjkorhatárt, rendelkezik az előírt szolgálati idővel, és nem áll biztosítással járó jogviszonyban. Teljes öregségi nyugdíj esetén a minimális szolgálati idő 20 év, résznyugdíj esetén minimum 15 év. A táblázatban az öregségi nyugdíjkorhatárt tüntettük fel egy „modell-személy” esetében. A cellák az adott évben született személy naptári év szerint betöltött életkorát mutatják.

Öregségi teljes nyugdíjra – életkorától függetlenül – jogosult az a nő, aki legalább 40 év jogszolgálati idővel (mely nem feltétlenül egyezik meg a szolgálati idővel) rendelkezik.

A 2011. évi CLXVII. tv. értelmében korhatár előtti nyugdíj 2011. december 31-ét követően nem állapítható meg. A törvény ugyanakkor biztosítja a korábban már megállapított ellátások további, más jogcímen történő folyósítását (a korhatár előtt nyugdíj helyébe a korhatár előtti ellátás, a szolgálati nyugdíj helyébe pedig a szolgálati járandóság lép), a jogszerzések lezárását, és a szerzett jogok érvényesítésének lehetőségét is.

Korhatár előtti öregségi nyugdíj: előrehozott és csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj, karkedvezményes nyugdíj, bányásznyugdíj, művésznyugdíj, országgyűlési, európai parlamenti képviselők, polgármesterek korhatár előtti öregségi nyugdíja, korengedményes nyugdíj, fegyveres testületek hivatásos tagjainak szolgálati nyugdíja.

Forrás: 1997. évi LXXXI. tv.; 2011. évi CLXVII. tv., [http://www.jozsefvaros.hu/dokumentumok/234\\_korhatar\\_elotti\\_nyudij\\_ellatasok.pdf](http://www.jozsefvaros.hu/dokumentumok/234_korhatar_elotti_nyudij_ellatasok.pdf).

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11\\_08](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut11_08)



**12.1. táblázat: A személyi jövedelemadó kulcs átlaga, minimális, maximális értéke, százalék**

Év	Átlagos adóterhelés, %	A bruttó bérre vetített személyi jövedelemadó kulcs	
		minimuma	maximuma
1988	..	0	60
1989	..	0	56
1990	..	0	50
1991	..	0	50
1992	..	0	40
1993	..	0	40
1994	..	0	44
1995	..	0	44
1996	..	20	48
1997	..	20	42
1998	..	20	42
1999	..	20	40
2000	..	20	40
2001	..	20	40
2002	..	20	40
2003	..	20	40
2004	..	18	38
2005	18,89	18	38
2006	19,03	18	36
2007	18,63	18	36
2008	18,86	18	36
2009	18,10	18	36
2010 <sup>a</sup>	16,34	21,59	40,64
2011 <sup>a</sup>	13,78	20,32	20,32
2012 <sup>b</sup>	14,90	16	20,32
2013	..	16	16

<sup>a</sup> 2010-ben a nominális adókulcs 5 000 000 Ft-ig 17%, 5 000 001 Ft-tól pedig a 850 000 Ft és az 5 000 000 Ft-on felüli rész 32%-a. 2011-ben a nominális adókulcs 16%. Az összevont adóalap a jövedelem adóalap-kiegészítéssel (azaz 27 százalékkal) megnövelt összege.

<sup>b</sup> 2012-ben a nominális adókulcs 17%. Az összevont adóalap a jövedelem és az adóalap-kiegészítés összege.

Az adóalap-kiegészítés összegét:

- az összevont adóalapba tartozó jövedelem 2 millió 424 ezer forintot meg nem haladó része után nem kell megállapítani,
- az összevont adóalapba tartozó jövedelem 2 millió 424 ezer forintot meghaladó része után 27 százalékos mértékkel kell megállapítani.

Forrás: Átlagos adóterhelés: [http://nav.gov.hu/nav/szolgaltatasok/adostatisztikak/szemelyi\\_jovedelemado/szemelyijovedelemado\\_adostatisztika.html](http://nav.gov.hu/nav/szolgaltatasok/adostatisztikak/szemelyi_jovedelemado/szemelyijovedelemado_adostatisztika.html). Egyéb adatok: [http://nav.gov.hu/nav/szolgaltatasok/adokulcsok\\_jarulekmertekek/adotablak](http://nav.gov.hu/nav/szolgaltatasok/adokulcsok_jarulekmertekek/adotablak).

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut12\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut12_01)

12.2. táblázat: Az adóék mértékének változása a minimálbér és alkalmi munkavállalói könyv (AMK) esetén

Év	Minimálbér				Teljes bérköltség minimálbér esetén		Mini-málbér adóéke, %	AMK közteher <sup>a</sup> , Ft/nap		Teljes bérköltség <sup>a</sup> , Ft/nap		AMK adóék, % <sup>a</sup>	
	bruttó, Ft/hó	bruttó, Ft/nap	nettó, Ft/hó	nettó, Ft/nap	Ft/hó	Ft/nap		általános	regisztrált munkanélküli	általános	regisztrált munkanélküli	általános	regisztrált munkanélküli
1997	17 000	783	15 045	693	26 450	1 196	43,1	500	500	1 193	1 193	41,9	41,9
1998	19 500	899	17 258	795	30 297	1 369	43,0	500	500	1 295	1 295	38,6	38,6
1999	22 500	1 037	18 188	838	34 538	1 546	47,3	500	500	1 338	1 338	37,4	37,4
2000	25 500	1 175	20 213	931	38 963	1 746	48,1	800	800	1 731	1 731	46,2	46,2
2001	40 000	1 843	30 000	1 382	58 400	2 638	48,6	1 600	1 600	2 982	2 982	53,6	53,6
2002	50 000	2 304	36 750	1 694	71 250	3 226	48,4	1 000	500	2 694	2 194	37,1	22,8
2003	50 000	2 304	42 750	1 970	70 200	3 191	39,1	1 000	500	2 970	2 470	33,7	20,2
2004	53 000	2 442	45 845	2 113	74 205	3 376	38,2	1 000	500	3 113	2 613	32,1	19,1
2005	57 000	2 627	49 305	2 272	79 295	3 572	37,8	700	500	2 972	2 772	23,6	18,0
2006	62 500	2 880	54 063	2 491	85 388	3 910	36,7	700	700	3 191	3 191	21,9	21,9
2007	65 500	3 018	53 915	2 485	89 393	4 095	39,7	700	700	3 185	3 185	22,0	22,0
2008	69 000	3 180	56 190	2 589	94 065	4 310	40,3	900	900	3 489	3 489	25,8	25,8
2009	71 500	3 295	57 815	2 664	97 403 <sup>b</sup>	4 464	40,6	900	900	3 564	3 564	25,3	25,3
2010	73 500	3 387	60 236	2 776	94 448	4 352	36,2	900	900	3 676	3 676	24,5	24,5

	Minimálbér				Teljes bérköltség minimálbér esetén		Mini-málbér adóéke, %	Egyszerűsített foglalkoztatás <sup>c</sup>					
	bruttó, Ft/hó	bruttó, Ft/nap	nettó, Ft/hó	nettó, Ft/nap	Ft/hó	Ft/nap		alkalmi munka	mezőgazdasági/ turisztikai ideény-munka	alkalmi munka	mezőgazdasági/ turisztikai ideény-munka	alkalmi munka	mezőgazdasági/ turisztikai ideény-munka
2011	78 000	3 594	60 600	2 793	100 230	4 619	39,5	1 000	500	3 793	3 293	26,4	15,2
2012	93 000	4 280	60 915	2 803	119 505	5 500	49,0	1 000	500	3 803	3 303	26,3	15,1
2013	98 000	4 510	64 190	2 954	125 930	5 795	49,0	1 000	500	3 954	3 454	25,3	14,4

<sup>a</sup> A bruttó napi minimálbér oszlopnak megfelelő összegben kifizetett munkadíj és alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés esetén. A minimálbérhez történő hasonlítás alapja az a feltételezés, hogy az alkalmi munkásoknak a lehető legkevesebbet fizetnek a foglalkoztatók.

<sup>b</sup> 2009. I. félévére vonatkozó szabályozás szerint.

<sup>c</sup> 2010. április 1-jétől az alkalmi munkavállalói könyvek és a közteherjegyek megszűntek, melyeket az egyszerűsített foglalkoztatás váltott fel.

Megjegyzés: Az adóék az összes közteher (adó és járulék) és a teljes bérköltség hányadosa, számítása:  $\text{adóék} = (\text{teljes bérköltség} - \text{nettó bér}) / \text{teljes bérköltség}$ .

Forrás: Minimálbér: [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_qli041.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli041.html). Közteherjegy: 1997. évi LXXIV. Törvény. Egyszerűsített foglalkoztatás: 2010. évi LXXV. törvény. Scharle Ágota számítása alapján.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut12\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut12_02)

**12.3. táblázat: Minimálbér, bérminimum és nyugdíjminimum havi összege, folyó évi ezer forint**

Dátum	Minimálbér havi összege, Ft	A bruttó átlagkereset százalékában	APW arányában, %	Garantált bérminimum	Nyugdíjminimum
1990. II. 1.	4 800	..	40,9	-	4 300
1991. IV.1.	7 000	..	..	-	5 200
1992. I. 1.	8 000	35,8	41,4	-	5 800
1993. II. 1.	9 000	33,1	39,7	-	6 400
1994. II. 1.	10 500	30,9	37,8	-	7 367
1995. III. 1.	12 200	31,4	37,0	-	8 400
1996. II. 1.	14 500	31,0	30,1	-	9 600
1997. I. 1.	17 000	29,7	35,1	-	11 500
1998. I. 1.	19 500	28,8	34,4	-	13 700
1999. I. 1.	22 500	29,1	34,6	-	15 350
2000. I. 1.	25 500	29,1	35,0	-	16 600
2001. I. 1.	40 000	38,6	48,3	-	18 310
2002. I. 1.	50 000	40,8	54,5	-	20 100
2003. I. 1.	50 000	36,4	51,5	-	21 800
2004. I. 1.	53 000	37,2	50,7	-	23 200
2005. I. 1.	57 000	33,6	49,2	-	24 700
2006. I. 1.	62 500	36,5	52,3	68 000	25 800
2007. I. 1.	65 500	35,4	49,2	75 400	27 130
2008. I. 1.	69 000	34,7	49,5	86 300	28 500
2009. I. 1.	71 500	35,8	50,0	87 500	28 500
2010. I. 1.	73 500	36,3	49,5	89 500	28 500
2011. I. 1.	78 000	36,6	49,8	94 000	28 500
2012. I. 1.	93 000	43,6	54,3	108 000	28 500
2013. I. 1.	98 000	43,9	..	114 000	28 500
2014. I. 1.	101 500	..	..	118 000	28 500

Megjegyzés:

1999-ig a képzetlen munkaerőt foglalkoztató ágazatok rendszerint néhány hónapos haladékosan kaptak az új minimálbér bevezetésére.

A garantált bérminimum a szakképzett alkalmazottakra vonatkozik, a minimálbér és a bérminimum is a bruttó összeg.

A minimálbér mentes a személyi jövedelemadótól 2002 szeptemberétől. Ez az intézkedés a nettó minimálbér 15,9%-os emelkedését eredményezte.

APW: feldolgozóipari fizikai munkás átlagbére, NMH BT alapján. 1990-ben az előző évi adat indexálva (mivel 1990-ben nem volt Bértarifa felvétel).

Forrás: Minimálbér: 1990–91: <http://www.mszosz.hu/files/1/64/345.pdf>, 1992–: KSH. Garantált bérminimum: [http://www.nav.gov.hu/nav/szolgáltatások/adokulcsok\\_jarulekmerterek/minimalber\\_garantalt](http://www.nav.gov.hu/nav/szolgáltatások/adokulcsok_jarulekmerterek/minimalber_garantalt). Nyugdíjminimum: [http://www.ksh.hu/docs/hun/xtabla/nyug-dij/tablny11\\_03.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xtabla/nyug-dij/tablny11_03.html). APW: NMH BT.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut12\\_03](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut12_03)

12.4. táblázat: Munkát terhelő adók a költségvetési bevétel és a keresetek arányában

Év	Munkát terhelő adók az adóbevételek arányában <sup>a</sup> , %	Implicit adókulcs <sup>b</sup>	Átlagkereset 67%-ának adóéke	Minimálbér adóéke <sup>c</sup>
1990		..	..	38,2
1991	52,4	..	..	40,4
1992	54,8	..	..	40,9
1993	54,4	..	..	42,3
1994	53,7	..	..	41,2
1995	52,1	42,3	..	44,2
1996	52,5	42,1	..	41,8
1997	54,2	42,5	..	43,1
1998	53,1	41,8	..	43,0
1999	51,5	41,9	..	47,3
2000	51,8	41,4	51,4	48,1
2001	53,1	40,9	50,9	48,6
2002	53,7	41,2	48,2	48,4
2003	51,8	39,3	44,5	39,1
2004	50,1	38,3	44,8	38,2
2005	51,1	38,4	43,1	37,8
2006	51,7	38,8	43,3	36,7
2007	52,0	41,0	46,0	39,7
2008	53,0	42,3	46,7	40,3
2009	51,4	40,2	46,3	40,6 <sup>d</sup>
2010	49,7	38,4	43,6	36,2
2011	48,6	38,4	45,2	39,5
2012	..	..	47,6	49,0
2013	..	..	..	49,0

<sup>a</sup> Munkát terhelő adók és járulékok az összes adójellegű bevétel arányában.

<sup>b</sup> Az implicit adókulcs a munkát terhelő adókból és járulékokból befolyt bevétel és a munkából származó jövedelem (adóalap) hányadosa.

<sup>c</sup> Az adóék az összes közteher (adó és járulék) és a teljes bérköltség hányadosa, számítása: adóék=(teljes bérköltség-nettó bér)/teljes bérköltség.

<sup>d</sup> A minimálbér adóéke 2009-ben éves átlag (a járulékok júniusban csökkentek).

Forrás: 1991–1995: Scharle Ágota becslése PM mérlegadatok alapján. 1996–2009: [http://ec.europa.eu/taxation\\_customs/taxation/gen\\_info/economic\\_analysis/tax\\_structures/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/index_en.htm). 2010: Eurostat online adatbázis. Implicit adókulcs: Eurostat online adatbázis (gov\_a\_tax\_itr). Adóék az átlagbér 67 százalékán: OECD: *Taxing wages 2010*, Párizs 2011, adóék a minimálbér szintjén: Scharle Ágota számítása.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut12\\_04](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut12_04)

**13.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és a munkanélküliségi ráta nemenként az Unió tagországokban, 2013**

Ország	Foglalkoztatási arány			Munkanélküliségi ráta		
	férfiak	nők	együtt	férfiak	nők	együtt
Ausztria	77,1	67,6	72,3	5,0	5,0	5,0
Belgium	66,4	57,2	61,8	8,7	8,2	8,5
Bulgária	62,1	56,8	59,5	14,1	11,9	13,0
Ciprus	67,0	56,9	61,7	16,8	15,3	16,1
Csehország	75,7	59,6	67,7	6,0	8,4	7,0
Dánia	75,0	70,0	72,5	6,9	7,4	7,2
Egyesült Királyság	75,6	65,9	70,8	8,1	7,2	7,7
Észtország	71,4	65,7	68,5	9,2	8,5	8,9
Finnország	69,9	67,8	68,9	9,0	7,6	8,3
Franciaország	67,9	60,4	64,1	10,1	9,8	9,9
Görögország	58,4	40,1	49,3	24,5	31,5	27,5
Hollandia	78,7	69,9	74,3	7,1	6,3	6,7
Horvátország	56,5	48,5	52,5	18,0	17,0	17,5
Írország	65,1	55,9	60,5	15,4	10,8	13,3
Lengyelország	66,6	53,4	60,0	9,8	11,2	10,5
Lettország	66,8	63,4	65,0	12,8	11,4	12,1
Litvánia	64,7	62,8	63,7	13,4	10,6	12,0
Luxemburg	72,1	59,1	65,7	5,5	6,4	5,9
Magyarország	64,3	52,8	58,4	10,3	10,3	10,3
Málta	74,1	47,0	60,8	6,6	6,3	6,5
Németország	77,7	68,8	73,3	5,7	5,0	5,4
Olaszország	64,8	46,5	55,6	11,7	13,2	12,4
Portugália	64,0	58,2	61,1	17,0	17,0	17,0
Románia	66,8	52,6	59,7	8,1	6,9	7,6
Spanyolország	59,2	50,3	54,8	25,7	26,8	26,2
Svédország	76,3	72,5	74,4	8,4	8,0	8,2
Szlovákia	66,4	53,4	59,9	14,0	14,6	14,3
Szlovénia	67,1	59,2	63,3	9,6	11,1	10,3
EU-28	69,4	58,8	64,1	11,0	10,9	11,0

Forrás: Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut13\\_01](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut13_01)

13.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele az Unió tagországokban<sup>a</sup>, 2013

Ország	Egyéni vállalkozó <sup>b</sup>	Részmunkaidős	Határozott idejű szerződéses	Mezőgazdaság	Ipar	Piaci szolgáltatás	Nem piaci szolgáltatás <sup>c</sup>
Ausztria	11,4	26,6	9,2	4,7	25,9	41,7	27,6
Belgium	14,2	24,7	8,2	1,4	21,7	40,3	36,6
Bulgária	11,5	2,7	5,7	6,7	30,2	40,6	22,5
Ciprus	15,9	12,7	17,4	3,1	17,6	48,9	30,4
Csehország	16,9	6,6	9,6	3,0	37,5	35,7	23,8
Dánia	8,8	25,4	8,8	2,5	19,4	38,9	38,8
Egyesült Királyság	14,2	26,9	6,2	1,1	18,7	43,9	35,3
Észtország	8,9	10,2	3,5	4,3	30,2	38,9	26,4
Finnország	13,0	15,1	15,5	4,1	22,8	38,9	33,7
Franciaország	10,8	18,4	16,5	3,1	20,8	37,8	36,1
Görögország	32,4	8,4	10,0	13,7	15,7	42,8	27,8
Hollandia	15,6	50,8	20,6	1,9	15,1	41,6	33,0
Horvátország	16,5	6,5	14,5	10,8	27,6	37,6	23,9
Írország	16,5	24,1	10,0	5,7	18,2	44,8	31,3
Lengyelország	18,5	7,8	26,9	12,0	30,5	33,8	23,6
Lettország	10,7	8,1	4,4	8,0	23,9	40,7	27,1
Litvánia	10,6	9,0	2,7	8,4	25,2	39,3	26,6
Luxemburg	8,4	19,2	7,1	1,6	11,6	43,2	40,8
Magyarország	10,8	6,7	10,8	4,9	29,9	37,8	27,4
Málta	13,9	15,2	7,8	1,3	21,5	44,8	31,9
Németország	10,7	27,3	13,4	1,4	27,8	40,1	30,6
Olaszország	23,3	17,9	13,2	3,6	27,3	41,1	28,0
Portugália	20,9	14,0	21,5	9,9	24,2	36,8	29,0
Románia	19,9	9,9	1,5	28,5	28,6	27,3	15,6
Spanyolország	17,2	15,8	23,1	4,3	19,8	45,5	30,4
Svédország	10,4	26,2	16,9	2,0	19,1	40,6	37,8
Szlovákia	15,5	4,8	6,9	3,3	35,8	35,1	25,7
Szlovénia	12,1	10,1	16,4	8,5	30,9	35,7	24,4
EU-28	15,1	20,3	13,8	4,9	24,2	39,8	30,4

<sup>a</sup> Összes foglalkoztatott = 100, kivéve a határozott idejű szerződéssel dolgozókat, ahol a viszonyítási alap az összes alkalmazásban álló.

<sup>b</sup> Társas vállalkozás és szövetkezet tagjaival együtt.

<sup>c</sup> O-U nemzetgazdasági ágak.

Forrás: Eurostat (Newcronos) Munkaerő-felmérés.

A forrás adatok xls formátumban letölthetők: [http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut13\\_02](http://www.bpdata.eu/mpt/2013hut13_02)

## A FONTOSABB ADATOK FORRÁSAI

Az adatoknak adatgyűjtők szerinti csoportosításban két fő forrása van, az egyik a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) rendszeres intézményi, illetve lakossági típusú munkaügyi adatgyűjtése, a másik a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) regisztere és az általa lebonyolított adatgyűjtések.

### FŐBB KSH ADATFORRÁSOK

#### *KSH Munkaerő-felmérés – KSH MEF*

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – foglalkoztatottságának és munkanélküliségének – vizsgálatára 1992-ben vezette be ezt az adatgyűjtést. A munkaerő-felmérés a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, mely a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkorai munkaügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A lakosság körében végzett munkaerő-felmérés a nemzetközi gyakorlatban a foglalkoztatottság, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság egyidejű, átfogó és konzisztens mérésének általánosan elterjedt eszköze. Az adatok feldolgozásának technikája biztosítja az osztályozásból adódó torzítások minimálisra csökkentését (mivel az egyes csoportokba való besorolás szigorú kritériumok szerint történik), ugyanakkor bizonyos fokú szabadságot is enged a nemzeti sajátosságok figyelembevételénél.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet a felvételt megelőző héten (2003-ig ez mindig a hónap 12. napját tartalmazó héten volt) végzett tevékenységük alapján sorolja a következő két főcsoportba: gazdaságilag aktívak (a rendelkezésre álló munkaerő) és gazdaságilag nem aktívak (inaktívak).

A gazdaságilag aktív kategória (rendelkezésre álló munkaerő) magában foglalja mindazon személyeket, akik a megfigyelés hetében a munkapiacra foglalkoztatottként vagy munkanélküliként megjelentek.

A felvételtelben használt fogalmak az ILO ajánlásait követik. Ennek megfelelően tartalmuk a következő:

Foglalkoztatottnak tekintendő mindenki, aki a vizsgált időszakban (a negyedév egyes hónapjainak vonatkozó hetében) legalább 1 óra, jövedelmet biztosító

munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség stb. miatt) volt távol.

Jövedelmet biztosító munkának számít minden olyan tevékenység:

- amely pénzjövedelmet eredményez, vagy
- amely természetbeni juttatást biztosít, esetleg
- amelyet egyéb, később realizálható jövedelem érdekében végeztek,
- amelyet, mint segítő családtagok végeztek a háztartáshoz tartozó gazdaság, vállalkozás jövedelmének növelése érdekében.

A felvétel szempontjából nem számít jövedelmet biztosító munkának az önként, ingyenesen, más háztartásnak vagy intézménynek nyújtott bármilyen segítség (társadalmi munka, ún. kalákamunka, stb.), a saját ház vagy lakás építése, felújítása, javítása, a tanulmányhoz kötött szakmai gyakorlat keretében végzett munka (még akkor sem, ha azért valamilyen díjazást kapnak), valamint a háztartásban, a ház körül végzett munka, beleértve a kerti munkákat is. A háztáji gazdaságban végzett munka csak akkor tekinthető jövedelemszerzőnek, ha annak eredménye jellemzően piacra és nem saját fogyasztásra kerül.

A gyermekgondozási díjban (gyed), gyermekgondozási segélyben (gyes) részesülőket – az 1995-ben Prágában az átalakuló országok számára megfogalmazott ILO-ajánlásnak megfelelően – a vonatkozósi héten végzett tevékenységük alapján kell osztályozni.

Mivel a nemzeti számlák (SNA) fogalmi rendszerre szerint a védelmi tevékenység hozzájárul a nemzeti össztermék létrehozásához, a sorkatonák általában a foglalkoztatottak között szerepelnek, ha az adattartalom ettől eltérő, akkor lábjegyzetben történik utalás rá. A sorkatonák létszámára vonatkozó adat adminisztratív forrásból származott. (A KSH adatbázisokban szereplő visszatekintő idősorokban jellemzően a sorkatonák nélküli adat szerepel. A sorkatonákkal kapcsolatos koncepcionális döntés csak 2003-ig befolyásolja a foglalkoztatotti létszámot, illetve az ebből számított mutatókat.)

Munkanélkülinek tekintendő az a személy, aki egyidejűleg:

- az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt),
- aktívan keresett munkát a kikérdezést megelőző négy hét folyamán,



– rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást.

A munkanélküliek sajátos csoportját alkotják azok, akik ugyan nem dolgoztak a vonatkozósi héten, de már találtak munkát, ahol 30 napon belül (2003-tól 90 napon belül) dolgozni kezdenek.

Aktív munkakeresésnek tekintendő, ha valaki állami vagy magán-munkaközvetítőn keresztül érdeklődött állás után, közvetlenül keresett meg munkáltatókat, hirdetést olvasott, adott fel, hirdetésre válaszolt, rokonoknál, ismerősöknél érdeklődött, tesztet írt, vizsgát tett vagy meghallgatáson volt, vállalkozásának elindítását intézte.

Gazdaságilag aktívak azok, akik megjelennek a munkapiacra, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozósi héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Ide tartoznak – többek között – a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítéelve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérik az álláskeresést.

A munkaerő-felmérés mintája többlépcsős, rétegzett minta. A 15 000 lakosú vagy ennél népesebb településeken a népszámlálási számlálókörzetek az elsődleges és a lakások a másodlagos mintavételi egységek, míg a kisebb településeken az elsődleges, másodlagos, illetve utolsó mintavételi egységek rendre a települések, a számlálókörzetek, illetve lakások. A munkaerő-felmérés mintájának kialakításánál a rétegzésképző ismérvek a következők voltak: földrajzi egységek, települések nagysága szerinti kategóriák, lakóövezetek. Ez utóbbiakra példák a (történelmi) városközpontok, külvárosok, lakótelepek stb.

A mintanagyság lehetővé teszi, hogy a minta régió (NUTS2) szinten is reprezentatív legyen.

A munkaerő-felmérés negyedéves mintája körzetenként három véletlenszerűen kiválasztott címet tartalmaz, melyből havonta egyet keresnek fel az összeírók. A munkaerő-felmérés keretében 1998-tól negyedévente mintegy 33 000 háztartás és 66 000 személy kerül összeírára. A mintában alkalmazott egyszerű, rotációs eljárás szerint bármely háztartás, amely valamilyen időpontban belép a mintába, hat egymást követő negyedévben szolgáltat adatokat, majd végleg elhagyja azt. Két egymást követő időszak mintájának a közös része a meghíúsulások miatt kisebb, mint 5/6, ami 100 százalékos válaszolás mellett adódna.

2003-tól a munkaerő-felmérés adatainak teljeskörűsítése a 2001. évi népszámláláson alapuló népesség-

szám-továbbvezetés bázisán történik. Ezzel egy időben a 2001–2002. évi adatok is újraszámításra és lecserélésre kerültek. Az 1992–2000 közötti adatok teljeskörűsítése az 1990. évi népszámlálás alapján készült súlyrendszerrel történt. A KSH adatbázisokban szereplő visszatekintő idősorok a 2001. évi népszámlálás alapján jellemzően 1998-ig kerültek visszavezetésre. (Azért eddig, mert 1997 és 1998 között a települési minta kiterjesztése kisebb törést okozott az adatsorokban.) Jelen publikációban a 2011. évi népszámlálás adatai csak a demográfiai adatsorokban szerepelnek, de a 2012-es és 2013-as évekről publikált MEF adatok súlyozása még a korábbi népszámlálás adatainak továbbvezetésével történt.

#### *Intézményi kereseti statisztika – KSH IMS*

A kereseti adatok legfontosabb forrása a havi (éves) intézményi munkaügyi jelentés. A megfigyelési kört jelenleg a legalább 5 fős létszámú vállalkozások, illetve létszámnagyságtól függetlenül teljes körűen a költségvetési és társadalombiztosítási intézmények, valamint a kijelölt non-profit szervezetek jelentik. Az ettől eltérő vonatkozási kör a forrásnál megjelölésre került.

A keresetek minden esetben a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkoznak. A mindenkor havi átlagkereset részét képezi a kifizetés hónapjában az alaphír, bérpótlékok (ide tartozik a bányászati hűségjutalom és a Széchenyi, illetve a professzori ösztöndíj is), a kiegészítő fizetés, valamint a prémium, a jutalom, a 13. és további havi fizetés is.

A nettó kereset a gazdálkodó szervezetenkénti bruttó átlagkeresetből a munkavállalói járulék, a személyi jövedelemadó, valamint a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulék levonásával, illetve az adott évre érvényes járulékküszöb és az alkalmazotti kedvezményre jogosító jövedelemhatár figyelembevételével számított adat. A bruttó keresetből kiinduló nettósítás csak az összes munkavállalót érintő levonásokat kezeli. A személyi jövedelemadó kiszámítása az szja-törvényben szereplő – az adott évre érvényes – sávok adóelőleg-kulcsokkal történik, az adatokat intézményi és havi szinten nettósítják.

A bruttó és nettó kereseti indexek közötti különbség nagysága, és iránya minden évben az adótábla, illetve a kedvezmények (pl. alkalmazotti adókedvezmény) változásaitól függ. Az adott gazdasági ágban az eltérések nagyságát tehát az is befolyásolja, hogy az odartartozó vállalkozások között milyen az aránya azoknak az egyéneknek, akik kiesnek az alkalmazotti adókedvezményből.

Az indexek összehasonlító körre vonatkoznak, figyelembe véve a definícióváltozásokat, illetve az adatgyűj-

tés körének változásait is. A KSH tradicionálisan a főátlagindexet publikálja keresetnövekedési mutatóként. A keresetváltozás mértéke így a két időszak közötti létszamarányok eltolódását és a tényleges keresetváltozás hatását együttesen tükrözi. A reálkereset változását a nettó kereseti index és az ugyanezen időszaki fogyasztóiár-index hányadosából képzett index 100 százalék feletti (vagy alatti) értéke adja.

A foglalkozások egységes osztályozási rendszere (FEOR) szerint a szellemi állománycsoportba az 1–4. foglalkozási főcsoportba, a fizikaiba pedig az 5–9. foglalkozási főcsoportba tartozókat soroljuk.

#### *KSH Munkaerőmérés – KSH MEM*

A munkaerő-felmérés bevezetése előtt a teljes munkaerő az évenként készülő munkaerőmérés adott képet a két népszámlálás közötti időszakban.

A munkaerőmérés, mint neve is mutatja, mérlegszerű elszámolás, amely egy eszmei időpontban (január 1.) állítja szembe a rendelkezésre álló munkaerőt (munkaerőforrás) a munkaerő-felhasználással. A népességet gazdasági aktivitásuk szempontjából veszi számba, megkülönböztetve a munkavállalási korú, illetve munkavállalási koron kívüli népességet. Az adatok forrása az éves és évközi intézményi munkaügyi-statisztikai adatgyűjtés 1992-től, a lakossági munkaerő-felmérés és a népszámlálás adatállományai, a gazdasági szervezetek regisztere, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, valamint a regisztrációs munkanélküli statisztika.

#### *Egyéb adatforrások*

Az 1980. és 1990. évi foglalkoztatási adatok becsléséhez népszámlálási adatok kerültek felhasználásra. Az összefoglaló gazdasági mutatók a nemzetgazdasági mérlegekből, a fogyasztói árstatisztikából, illetve az ipari beszámoló jelentésből származnak. Ezen adatforrások részletes leírása a vonatkozó szakstatisztikai publikációkban szerepel.

### **FŐBB NMH ADATFORRÁSOK**

#### *NFSZ Nyilvántartott állás keresők regiszter adatbázis – NFSZ-REG*

A munkanélküliségi adatok másik fő forrása Magyarországon – és a legtöbb fejlett országban – a nyilvántartásba vett (regisztrált) állás keresők egyéni adatait tartalmazó havonta összegyűjtött – ún. adminisztratív rekordokat tartalmazó – hatalmas adatbázis.

A nyilvántartás tulajdonképpen minden állást keresőt tartalmaz, de közülük adott időpontban csak azokat tekintik regisztrált állás keresőnek, aki

- a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat valamelyik kiirendeltségén magát állás keresőként nyilvántartásba vetette (vagyis – az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével – nincs munkája, szeretne dolgozni és ehhez kéri a munkaerőpiaci szervezet segítségét);
- a vizsgált időpontban – az egyes hónapok zárónapján – nem nyugdíjas, nem részesül rehabilitációs járadékban és rehabilitációs ellátásban, nem nappali tagozatos tanuló, és elhelyezkedése érdekében együttműködik a kiirendeltséggel (vagyis a felajánlott megfelelő munkát, munkaerőpiaci szolgáltatást illetve a támogatott képzési lehetőséget elfogadja, illetve a közvetítő/tanácsadó által előírt időpontokban jelentkezik a kiirendeltségen).

Amennyiben a nyilvántartásban szereplő személy a zárónapon valamely támogatott foglalkoztatási program keretében dolgozik, vagy munkaerőpiaci képzésben vesz részt, a nyilvántartott állás kereső státusa szünetel.

Ha az ügyfél nem működik együtt a kiirendeltséggel, az állás keresők nyilvántartásából kikerül.

A nyilvántartás adatai – adminisztratív rekordjai – nem csak az időponti adatok megállapítását teszik lehetővé, hanem az áramlások, a beáramlás és a kiáramlás megfigyelését is.

Az adatbázis tartalmazza az állás keresési ellátásokat megállapító, törölő valamint szüneteltető határozatok, valamint a számfejtési tételek alapján a pénzbeli ellátást kapók létszámát, segélyezési eseményeit, a bekerülésük és kikerülésük pontos időpontját és a kikerülésük módját (pl. elhelyezkedett, jogosultsága lejárt, kizárt, aktív eszközre ment át stb.) valamint az állás keresési ellátások pénzügyi adatait is (pl. ellátások átlagos havi összege, átlagos kifizetett ellátás zárónapi létszámra, kilépőkre, elhelyezkedettek). Az állás keresési ellátások regisztere a létszámadatokon kívül lehetővé teszi az ellátások átlagos hosszának megfigyelését is.

Az 1991 és 1996 közötti időszakra a nyilvántartás tartalmazza a pályakezdők munkanélküli segélyében részesültek időponti (stock) és áramlási (flow) adatait is. 1997 és 2005 között a rendszer tartalmazta a nyugdíj előtti munkanélküli segélyben részesülőket is.

Állás keresési járadékban részesülők: 2011. szeptember 1-jétől megváltoztak az állás keresési járadék megállapításának és folyósításának feltételei. Az állás keresési járadék két szakasza megszűnt, a jogosultsági idő

270 napról 90 napra csökkent. Az álláskeresővé válást megelőző 5 éven belül 360 nap jogosultsági idővel kell rendelkeznie az álláskeresőnek (2011. szeptember 1-je előtt 4 éven belül 365 nap volt), így 10 nap munkaviszonyban töltött idő 1 nap folyósítási időnek felel meg (2011. szeptember 1-je előtt 5 nap/1 nap volt). Összege a járulékalap 60%-a, de maximum a jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér összege (járulékalap: a kérelem benyújtását megelőző négy naptári negyedévben az érintett jogviszonyokban elért havi átlagos összeg). (Flt.)

Álláskeresői segélyben részesülők: 2011. szeptember 1-jétől megváltoztak az álláskeresői segély megállapításának és folyósításának feltételei. Az „a” és „b” típusú ellátási forma megszűnt, a „c” ellátási formát nyugdíj előtti álláskeresői segély elnevezésként az álláskereső továbbra is igényelhetik, de a legalább 140 napos álláskeresői járadékra való jogosultság (és kimerítés) 90 napra lecsökkent. (Flt.)

Rendszeres szociális segélyben részesülők: a nyilvántartott álláskeresők közül azok, akik hátrányos munkaerő-piaci helyzetű aktív korúak és jövedelmük kiegészítésére, pótlására pénzügyi szociális ellátásban részesülnek. 2009. január 1-jétől a rendszeres szociális segélyben részesülőket két csoportba sorolták: a rendszeres szociális segélyezettek, a rendelkezésre állási támogatottak. 2011. január 1-jétől a rendelkezésre állási támogatás helyébe új ellátási forma a bérpótló juttatás lépett. 2011. szeptember 1-jétől pedig a bérpótló juttatás elnevezés foglalkoztatást helyettesítő támogatásra változott. (A szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. tv.)

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatához bejelentett munkaerő-igények rekordjai alapján havonta hasonló statisztikai feldolgozások készülnek az álláshelyek stock- és flow jellegű adatairól is.

A különböző aktív eszközökben való részvételről, a résztvevők számáról, ki- és beáramlásairól ugyancsak havonta készül részletes statisztika a kifizetett támogatások alapján.

A nyilvántartásokra épülő, havonta készülő, rendkívül részletes – országos, régiónkénti, megyei, kirendeltségi körzetenkénti, sőt településenkénti – statisztika az állami foglalkoztatási szolgálat fő funkciói (közvetítés, járadékfizetés, aktív eszköz támogatást stb.) ellátása közben keletkező adminisztratív rekordok másodlagos feldolgozása alapján készül, tulajdonképpen azoknak igen fontos és hasznos „mellékterméke”.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (és jogelődei, az FSzH, FH, az OMK, OMMK, ill. az OMKMK) 1989-

től havonta publikálja ezen statisztikák főbb adatait. A regisztrált (nyilvántartott) álláskeresőkkal számított relatív mutatók nevezeit a KSH-nak a munkaerő-mérlegben publikált gazdaságilag aktív népesség adata, illetve ennek régiókra és megyékre való lebontása szolgáltatja.

A regisztrált (nyilvántartott) álláskeresők száma és a regisztráltakkal számított ráta értelemszerűen eltér a KSH Munkaerő-felmérés eredményeitől. A különbség fő okai az eltérő fogalomrendszer és az alapvetően különböző megfigyelési/mérési módszer.

#### *NMH Rövidtávú Munkaerőpiaci prognózis*

##### *– NMH-PROG*

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (illetve jogelődei) kezdeményezése alapján és koordinálása mellett a munkaerőpiaci szervezet 1991-től kezdődően évente két alkalommal – márciusban és szeptemberben –, több mint 7500 munkaadó interjú megkérdezésével hajtja végre az ún. rövidtávú prognózis felmérést. 2004-től már csak évente egyszer – szeptember hónapban – kerül sor a felmérésre.

A kérdőív a felkeresett cégek reál- és pénzügyi folyamatai várható alakulását, fejlesztési és munkaerő-gazdálkodási terveit és szándékait tudakolja, rákérdez a konkrét létszámcsökkentési és létszámbővítési terveikre és felméri az aktív eszközökkel kapcsolatos várható igényeiket is.

A kérdőívek megyénként és országos szinten is feldolgozásra kerülnek, hasznos információkat szolgáltatva mindegyik szinten a munkaerőpiaci szervezet munkájának tervezéséhez.

A prognózis-felmérés alkalmat és lehetőséget ad arra, hogy – más forrásokból származó információkat is felhasználva – a megyék ill. a főváros részleteiben elemezzék a munkapiaci helyzetük alakulását és fő tendenciáit, felkészüljenek a rövid távon várható problémák kezelésére, ügyfeleik változó igényeinek kielégítésére.

A rövidtávú prognózisnak csak egyik eredménye maga az előrejelzés. További nagyon fontos „melléktermékei”: a vállalatokkal való rendszeres, személyes kapcsolattartás, a közvetítő-ügyintéző munkakörben dolgozó kérdezőbiztosok szakismeretének, helyismeretének bővülése, a munkaerőpiaci képzés orientálása a megismert igények alapján.

A prognózis-felmérésekhez esetenként különböző kiegészítő kérdéseket, kérdésblokkokat kapcsolva további fontos információkhoz is juthatunk, amelyeket a kutatók, a foglalkoztatáspolitikai és/vagy az

oktatáspolitikai irányítói tudnak a munkájuk során hasznosítani.

2005-től a felmérést a Nemzeti Munkaügyi Hivatal a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézettel (MKIK GVI) együttműködésben végzi, ami egyebek között azzal az előnnyel is járt, hogy az MKIK GVI kérdőbiztosai segítségével a mintanagyságot sikerült közel 8000-re megnövelni.

#### *NMH „Bértarifa” felvételek adatbázisai – NMH-BT*

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (illetve jogelődjei) 1992-től évente hajtja végre az egyéni alapszámok és keresetek megismerését szolgáló, hatalmas mintával dolgozó reprezentatív adatfelvételeket, a Nemzetgazdasági Minisztérium (illetve jogelődjei) megbízásából.

Az adatgyűjtés referencia hónapja minden évben a május hónap, de az alapszám (alapilletmény) felüli nem rendszeres kifizetések egy hónapra jutó átlagának meghatározásához ezen kifizetések előző évi teljes összegének 1/12 részét is figyelembe veszik.

A versenyszférában kezdetben csak a 20 fő fölötti cégekre terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy minden vállalkozás köteles volt adatot szolgáltatni, de a mintába csak meghatározott napokon született dolgozók kerültek be.

A 10–19 fő közötti cégekre 1996-tól, az 5–9 fő közötti létszámmal dolgozókra pedig 1999-től terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy ebben a körben az összes ilyen létszámú cég közül véletlenszerűen kiválasztott mintába bekerülő vállalkozások (kb. 20 százaléka) kell csak adatokat szolgáltatassanak, ők viszont minden egyes dolgozójukról.

Az alapszámok és a teljes kereset-szerkezet adatai Magyarországon csak ezekből az adatfelvételekből ismerhetők meg, így célszerűen az ezekből évente kapott hatalmas adatbázisok szolgálhatnak alapul a szociális partnerek által folytatott bér-érdekegyeztető tárgyalásokhoz.

A költségvetési körben létszámnagyságtól függetlenül minden egyes költségvetési intézmény részt vesz az adatszolgáltatásban, mégpedig úgy, hogy a központi bér-számfejtési rendszerhez tartozó intézményeknél az adatszolgáltatás teljes körű, a többi költségvetési intézmény pedig csak a meghatározott napokon született – a mintába bekerült – dolgozókról teljesíti az adatszolgáltatást.

A fegyveres testületek hivatásos (ún. szolgálati jogviszonyos) dolgozóira csak 1999-től kezdődően terjed ki az adatgyűjtés.

1992 előtt 3 évenként került sor hasonló adatgyűjtésekre, így már 1983, 1986 és 1989 évekről is rendelkezünk egy-egy hatalmas adatállománnyal.

A mintába bekerült minden egyes dolgozóról rendelkezésre állnak a következő adatok:

- a munkáltató ágazata, létszámnagysága, a munkavégzés telephelye, a gazdálkodási forma, a tulajdonosi szerkezet;
  - a munkavállaló bérbesorolása, foglalkozása, neme, kora, iskolai végzettsége.
- Az egyéni adatokat tartalmazó hatalmas adatbázisok alapján minden évben elkészülnek a következő feldolgozások:
- a szociális partnerek által egyeztetett, a bér-érdekegyeztetéshez alkalmazott ún. standard feldolgozások (amelyeket az érdekegyeztető tárgyalásokban részt vevő valamennyi konföderáció megkap);
  - modellszámítások a minimálbér emelés várható hatásainak meghatározása céljából;
  - a minisztérium igényei alapján készülő feldolgozások a kereseti arányok elemzéséhez és bemutatásához;
  - feldolgozások az évente megjelenő négykötetes adattárhoz (nemzetgazdaság összesen, versenyszféra, költségvetési szféra, területi kötet), illetve ennek CD-s vátozatához.

A teljes adatbázist átveszi minden évben a KSH és egyes nemzetközi adatszolgáltatásokat ennek felhasználásával tud teljesíteni (pl. az ILO ill. az OECD felé). Az OECD részére a Nemzeti Munkaügyi Hivatal is rendszeresen készít speciális feldolgozásokat.

Az egyéni adatokat tartalmazó adatbázis lehetővé teszi a benne szereplő ismérvek tetszés szerinti kombinációjával képzett csoportokra készülő feldolgozásokat és a különböző csoportok összetételének figyelembe vételével történő reális alapszám-, illetve kereset szerinti összehasonlításokat, az alapszámok és keresetek szóródásának, differenciáltságának vizsgálatát.

2002-től a felvételeken jelentős módosítások történtek annak érdekében, hogy a felmérés teljes mértékben megfeleljen az EU-ban négyévenként kötelező ún. keresetszerkezet felmérés (Structure of Earnings Survey) előírásainak. A változások egyik lényeges eleme, hogy 2002 óta az adatgyűjtés kiterjed a részmunkaidőben foglalkoztatottakra is.

Az EU rendelkezéseinek megfelelően a 2002-es, a 2006-os és a 2010-es felvételek elemi adatait – anonim formában – átadtuk az Eurostat-nak.

**MUNKAPIACI KUTATÁSOK**  
**VÁLOGATOTT BIBLIOGRÁFIA**  
**2012–2013**

Válogatás magyarországi és külföldi könyvek,  
folyóiratok, műhelytanulmányok, statisztikai  
kiadványok, nemzetközi szervezetek munka-  
piaci témájú szakirodalmából

**Összeállította**  
**BÁLINT ÉVA**

I. Válogatás a hazai szakirodalomból

Könyvek  
Könyvfejezetek  
Folyóiratcikkek  
Műhelytanulmányok  
Statisztikai kiadványok

II. Válogatás a külföldi szakirodalomból

Könyvek  
Könyvfejezetek  
Folyóiratcikkek  
Műhelytanulmányok  
Nemzetközi szervezetek kiadványai  
Közgazdasági blogok



## I. VÁLOGATÁS A HAZAI SZAKIRODALOMBÓL

## Könyvek

- ANDOR LÁSZLÓ: Erősödő Európa. Budapest, Kossuth Könyvkiadó, 2013, 173 p.
- DARVAI TIBOR (szerk.): [Felsőoktatás és munkaerőpiac. Eseményektől a kompetenciák felé.](#) Szeged: Belvedere Meridionale, 2013, 256 p.
- FAZEKAS KÁROLY–BENCZÚR PÉTER–TELEGDY ÁLMOS (eds.): [The Hungarian labour market, 2013.](#) Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, 404 p.
- FAZEKAS KÁROLY–BENCZÚR PÉTER–TELEGDY ÁLMOS (szerk.): [Munkaerőpiaci tükrök, 2012.](#) Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhatal Nonprofit Kft., 2012, 423 p.
- FAZEKAS KÁROLY–KÉZDI GÁBOR (eds.): [The Hungarian labour market, 2012.](#) In focus. The evaluation of active labour market programs. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2012, 320 p.
- FAZEKAS KÁROLY–VARGA JÚLIA (szerk.): [Trendek és előrejelzések. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon.](#) Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, 265 p.
- GORTKA-RÁKÓ ERZSÉBET–SZÚCS ENIKŐ: Munkaerő-piaci helyzetkép Magyarországon és Romániában. Szeged, Belvedere Meridionale, 2012, 160 p.
- KARDOS ANITA (szerk.): Nemzetközi mobilitás és munkaerőpiac. Budapest, Tempus Közalapítvány, 2013, 55 p.
- KOCSISNÉ PÉTERFY HAJNAL (szerk.): Nők a nemzetgazdaságban. Látható és láthatatlan munka. Budapest, Ergo Európai Regionális Szervezet, 2013, 300 p.
- KOLOS TAMÁS–TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (szerk.): Társadalmi riport, 2012. Budapest, Társki, 2012, 379 p.
- KOVÁCS KATALIN–VÁRADY MONIKA MÁRIA (szerk.): [Hátrányban vidéken.](#) Budapest, Argumentum Kiadó, 2013, 384 p.
- KOVÁTS ANDRÁS (szerk.): Bevándorlás és integráció. Magyarországi adatok, európai indikátorok. Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Kisebbségkutató Intézet, 2013, 237 p.
- POÓR JÓZSEF (szerk.): Rugalmas ösztönzés rugalmas juttatások. 3., átdolgozott kiadás, Budapest, Complex Kiadó, 2013, 439 p.
- RAB HENRIETT: A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái. Budapest, HVG–Orac, 2012, 342 p.
- SEMJÉN ANDRÁS: [Költségmegosztás a felsőoktatásban. Utak és tévutak.](#) KTI Könyvek, 16. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, 176 p.
- VINCZE SZILVIA: A felsőoktatás és a munkaerőpiac inkongruenciája. Budapest, Nyugat-magyarországi Egyetem Savaria Egyetemi Központ–ELTE Eötvös Kiadó, 2013, 165 p.

## Könyvfejezetek

- ALTWICKER-HÁMORI SZILVIA–KÖLLŐ JÁNOS: [Hungary: Public sector labour market from crisis to crisis.](#) In: *Vaughan-Whitehead, D.* (ed.): Public sector shock: The impact of policy retrenchment in Europe. Northampton, Edward Elgar, 2013. p. 300–336.
- ANTAL GÁBOR–TELEGDY ÁLMOS: [A foglalkozási szerkezet előrejelzése foglalkozási csoportok, nem és iskolai végzettség szerint.](#) In: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): [Trendek és előrejelzések. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon.](#) Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013. p. 133–148.
- BAKÓ TAMÁS–CSERES-GERGELY ZSOMBOR–GALASI PÉTER: [Az MTA KRTK KTI munkaerő-piaci előrejelző rendszere.](#) In: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): [Trendek és előrejelzések. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon.](#) Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, p. 13–35.
- BÁLINT MÓNKA (ed.): [Statistical data 2013.](#) In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmós* (eds.): [The Hungarian labour market, 2013.](#) Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 321–400.
- BÁLINT MÓNKA (ed.): [Statistical data.](#) In: *Fazekas Károly–Kézi Gábor* (eds.): [The Hungarian labour market, 2012.](#) In focus. The evaluation of active la-



- bour market programs. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2012, p. 223–316.
- BÁLINT MÓNICA (szerk.): [Statisztikai adatok](#). In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő*, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 325–406.
- BARTUS TAMÁS: Compensation for commuting in the Hungarian labor market. In: *Szántó Zoltán–Ryder, Andrew* (eds.): *Social resources in local development*. Conference proceedings. CUB, 2012, p. 123–143.
- BECK, ULRICH: [A munka jövője és scénáriói](#). In: *Darvai Tibor* (szerk.): *Felsőoktatás és munkaerőpiac*. Eszmenyekről a kompetenciák felé. Szeged, Belvedere Meridionale, 2013, p. 11–44.
- BENEDEK DÓRA–ELEK PÉTER–KÖLLŐ JÁNOS: [Adóelkerülés, adócsalás, fekete- és szürkefoglalkoztatás](#). In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő*, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 165–190.
- BENEDEK DÓRA–ELEK PÉTER–KÖLLŐ JÁNOS: [Tax avoidance, tax evasion, black and grey](#). In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (eds.): *The Hungarian labour market*, 2013. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 161–187.
- BUSCH IRÉN–CSERES-GERGELY ZSOMBOR: [Institutional environment of the labour market between September 2010 and September 2011](#). In: *Fazekas Károly–Kéző Gábor* (eds.): *The Hungarian labour market*, 2012. In focus. The evaluation of active labour market programs. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2012, p. 179–221.
- BUSCH IRÉN–CSERES-GERGELY ZSOMBOR–NEUMANN LÁSZLÓ: [A munkapiac intézményi környezetének alakulása 2011 szeptembere és 2012 augusztusa között](#). In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő*, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 275–323.
- BUSCH IRÉN–CSERES-GERGELY ZSOMBOR–NEUMANN LÁSZLÓ: [Institutional environment of the labour market between September 2011 and August 2012](#). In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (eds.): *The Hungarian labour market*, 2013. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 273–320.
- CZIBIK ÁGNES–FAZEKAS MIHÁLY–NÉMETH NÁNDOR–SEMJÉN ANDRÁS–TÓTH ISTVÁN JÁNOS: [Munkaerő-keresleti előrejelzés vállalati várakozások alapján. Két vállalati adatfelvétel tanulságai](#). In: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): *Trendek és előrejelzések*. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerveztváltás a munkaerőpiacon. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, p. 149–180.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR: [A foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának súlypontjai 2011–2012-ben](#). In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő*, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 316–322.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR: [Centres of gravity in the financing of employment policy in 2011–2012](#). In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (eds.): *The Hungarian labour market*, 2013. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 312–319.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR: [Greasing the wheels of the labour market? Impact estimation of modernising the public employment service](#) (project HRDOP 1.2) In: *Fazekas Károly–Kéző Gábor* (eds.): *The Hungarian labour market*, 2012. In focus. The evaluation of active labour market programs. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2012, p. 82–95.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–FÖLDESSY ÁRPÁD–SCHARLE ÁGOTA: [Bértámogatás hatása az idősebb munkavállalókra](#). In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő*, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 146–152.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–KÁTAY GÁBOR–SZÖRFI BÉLA: [A magyarországi munkapiac 2011–2012-ben](#). In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrő*, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 17–40.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–KÁTAY GÁBOR–SZÖRFI BÉLA: [The Hungarian labour market in 2011–2012](#). In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (eds.): *The Hungarian labour market*, 2013. Buda-

- pest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 15–38.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SCHARLE ÁGOTA–FÖLDESSY ÁRPÁD: *The impact of a wage subsidy for older workers*. In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (eds.): The Hungarian labour market, 2013. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 142–148.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SCHARLE ÁGOTA: *Evaluating the impact of Hungarian labour market policies*. In: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (eds.): The Hungarian labour market, 2012. In focus. The evaluation of active labour market programs. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2012, p. 160–172.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SZÓKE BÁLINT: *The Hungarian labour market in 2010–2011*. In: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (eds.): The Hungarian labour market, 2012. In focus. The evaluation of active labour market programs. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2012, p. 15–38.
- EARLE, JOHN SUTHERLAND–TELEGDY ÁLMOS: *A külföldi beruházások hatásai a munkavállalók béreire*. In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 215–230.
- EARLE, JOHN SUTHERLAND–TELEGDY ÁLMOS: *Privatizáció, foglalkoztatás és bérek*. In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 231–248.
- EARLE, JOHN SUTHERLAND–TELEGDY ÁLMOS: *Privatization, employment and wages: Evidence from Hungary in comparative perspective*. In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (eds.): The Hungarian labour market, 2013. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 228–245.
- EARLE, JOHN SUTHERLAND–TELEGDY ÁLMOS: *The effect of foreign acquisitions on worker wages*. In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (eds.): The Hungarian labour market, 2013. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 213–227.
- FAZEKAS KÁROLY–GALASI PÉTER: *Bevezető*. In: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Trendek és előrejelzések. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, p. 9–11.
- FAZEKAS MIHÁLY–KING, LAWRENCE PETER–TÓTH ISTVÁN JÁNOS: *Hidden depths: the case of Hungary*. In: *Mungiu-Pippidi, Alina* (ed.): Controlling corruption in Europe: the anticorruption report 1. Opladen, Barbara Budrich Publishers, 2013, p. 74–85.
- FEISCHMIDT MARGIT: Társadalmi kirekesztés és a mobilitás lehetőségei aprófalvakban élő, cigánynak tartott emberek életében. In: *Kovács Katalin–Váradi Monika Mária* (szerk.): Hátrányban vidéken. Budapest, Argumentum, 2013, p. 75–105.
- GÁCS JÁNOS–BÍRÓ ANIKÓ: *A munkaerő-piaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata: Áttekintés a kvantitatív módszerekről és felhasználásukról*. In: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Trendek és előrejelzések. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, p. 37–70.
- GALASI PÉTER–NAGY GYULA: *Korábbi bértámogatási programok foglalkoztatási hatása*. In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 140–145.
- GALASI PÉTER–NAGY GYULA: *The impact of previous wage subsidy programmes on employment*. *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmos* (eds.): The Hungarian labour market, 2013. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 136–141.
- HERMANN ZOLTÁN–VARGA JÚLIA: *Iskolázási mikroszimulációs modell (ISMIK) – a népesség iskolázottságának előrejelzése 2020-ig*. In: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Trendek és előrejelzések. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, p. 203–225.
- HORN DÁNIEL–SZÓKE BÁLINT: *Az aggregált foglalkoztatás becslésének modelljei és a magyar előrejelzés*. In: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): Trendek és előrejelzések. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, p. 113–132.
- JÓNA GYÖRGY: *A felsőoktatás és foglalkoztathatóság integrációjának technikái*. In: *Darvai Tibor* (szerk.): Felsőoktatás és munkaerőpiac. Eszményektől a kom-

- petenciák felé. Szeged, Belvedere Meridionale, 2013, p. 45–66.
- KÉZDI GÁBOR (ed.): *In focus. Evaluation of active labour market programs*. In: *Fazekas Károly–Kézdí Gábor* (eds.): The Hungarian labour market, 2012. In focus. The evaluation of active labour market programs. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2012, p. 39–178.
- KÉZDI GÁBOR: *Methods for assessing the impact of active labour market programs*. In: *Fazekas Károly–Kézdí Gábor* (eds.): The Hungarian labour market, 2012. In focus. The evaluation of active labour market programs. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2012, p. 49–64.
- KÖLLŐ JÁNOS–BAJNAI BLANKA–KOMÁROMY DÁNIEL–LOVÁSZ ANNA–MÁRK LILI–SIMONOVITS GÁBOR: *Foglalkoztatási csodák Európában: Tanulások a munkaerő-piaci előrejelzés számára*. In: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): *Trendek és előrejelzések. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon*. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, p. 71–112.
- KÖLLŐ JÁNOS–SCHARLE ÁGOTA: *The impact of the expansion of public works programs on long-term unemployment*. In: *Fazekas Károly–Kézdí Gábor* (eds.): The Hungarian labour market, 2012. In focus. The evaluation of active labour market programs. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2012, p. 123–137.
- LOVÁSZ ANNA–TELEGDY ÁLMOS: *Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások*. In: *Sik Endre–Simonovits Bori* (szerk.): *A diszkrimináció mérése: E-tankönyv*. Budapest, ELTE Társadalomtudományi Kar, 2012, p. 21–30.
- NAGY BEÁTA: Women in management. The Hungarian case. In: *Fagan, Colette et al.* (eds.): Women on corporate boards and in top management: European trends and policy. Houndmills, Palgrave Macmillan, 2012. pp. 221–244.
- TELEGDY ÁLMOS (ed.): *In focus – II: The effect of employer characteristics on worker outcomes*. In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmós* (eds.): The Hungarian labour market, 2013. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 189–272.
- TELEGDY ÁLMOS (szerk.): *Közelkép – II.: A vállalati jellemzők hatásai a munkapiaci folyamatokra*. In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmós* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 191–274.
- TÓTH ISTVÁN JÁNOS–FAZEKAS MIHÁLY: *A zsebbe fizetés elterjedtsége és a munkanélküliségtől való félelem*. In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmós* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*, 2012. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft., 2012, p. 183–184.
- TÓTH ISTVÁN JÁNOS–FAZEKAS MIHÁLY: *The prevalence of envelope wages and the fear of unemployment*. In: *Fazekas Károly–Benczúr Péter–Telegdy Álmós* (eds.): The Hungarian labour market, 2013. Budapest, CERS HAS–National Employment Non-profit Public Company, 2013, p. 179–180.
- VARGA JÚLIA: *A munkaerőpiac és a felsőoktatás kapcsolata*. In: *Berács József–Hrubos Ildikó–Temesi József* (szerk.): „Magyar Felsőoktatás 2011”. Hazai vitakérdések – nemzetközi trendek. Konferenciadokumentumok. NFKK Füzetek, 9. Budapest, BCE Közgazdaságtudományi Kar, 2012, p. 38–55.
- VARGA JÚLIA: *A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci sikeressége 2011-ben*. In: *Garai Orsolya–Veroszta Zsuzsanna* (szerk.): *Frissdiplomások*, 2011. Budapest, Educatio Kiadó, 2013. p. 143–171.
- VARGA JÚLIA: *Labour market success of Hungarian higher education graduates in 2011*. In: *Garai Orsolya–Veroszta Zsuzsanna* (eds.): *Hungarian graduates*, 2011. Budapest, Educatio Kiadó, 2013. p. 143–167.
- VIDRA ZSUZSANNA: A szakképzetlen bér munka szerepe a falusi romák megélhetési stratégiáiban. In: *Kovács Katalin–Váradi Monika Mária* (szerk.): *Hátrányban vidéken*. Budapest, Argumentum, 2013, p. 57–74.

### Folyóiratcikkek

- ALTWICKER-HÁMORI SZILVIA–LOVÁSZ ANNA: *A köz- és a magánszféra kereseti különbségei Magyarországon, 2002–2008. Javíthat-e hosszú távon a közalkalmazottak relatív helyzetén egy 50 százalékos béremelés?* Közgazdasági Szemle, 60. évf. 5. sz. 2013, p. 500–522.
- ARTNER ANNAMÁRIA: *A fiatalok munkanélküliségének kérdéséhez Európa példáján keresztül*. Közgazdasági Szemle, 60. évf. 2013. 12. sz. p. 1370–1392.
- ARTNER ANNAMÁRIA: *Közfoglalkoztatás és versenyképesség*. Munkaügyi Szemle, 57. évf. 1. sz. 2013, p. 6–16.
- BAKÓ TAMÁS–CSERES-GERGELY ZSOMBOR–GALASI PÉTER: *Az MTA KRTK KTI munkaerő-piaci előre-*

- jelző rendszere. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 2. sz. 2013. p. 117–133. .
- BOD PÉTER ÁKOS: *Catch up with the West or go West?* *Hungarian Review*, 4. évf. 3.sz. 2013, p. 33–43.
- BONOLI, GIULIANO: *Az aktív munkaerő-piaci politikai politikai gazdaságtana*. Fordította: Nyilas Mihály. *Esély*, 24. évf. 5. sz. 2013, p. 15–37.
- BUDAI BALÁZS–SERES ANTAL: *A részmunkaidős foglalkoztatás hazai helyzete egy felmérés alapján*. *Köz-Gazdaság*, 7. évf. 2. sz. 2012, p. 193–207.
- BUTORA KÁROLY: A munkaadóknak nyújtott állami munkaerő-piaci szolgáltatások fejlesztése és a munkáltatói kapcsolatok összefüggései. *Munkaügyi Szemle*, 57. évf. 2. sz. 2013, p. 15–23.
- CZIBIK ÁGNES–FAZEKAS MIHÁLY–NÉMETH NÁNDOR–SEMJÉN ANDRÁS–TÓTH ISTVÁN JÁNOS: *Munkaerő-keresleti előrejelzés vállalati várokozások alapján: Két vállalati adatfelvétel tanulságai*. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 2. sz. 2013. p. 189–223.
- CSERES-GERGELY ZOMBOR: *Kiszorítják-e az idősebb munkavállalók a fiatalokat a közszférában? Eredmények a magyarországi nyugdíjkorhatár-emelés időszakából*. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 7–8. sz. 2013, p. 837–864.
- CSERES-GERGELY ZOMBOR: *Munkapiaci információk laikusoknak, megalapozottan: Egy adatvizualizációs projekt tapasztalatai*. *Munkaügyi Szemle*, 57. évf. 3. sz. 2013, p. 88–96.
- CSOBA JUDIT: „Munka és tanulás”. *A felsőfokú képzésben részt vevő hallgatók munkatapasztalatai*. *Esély*, 24. évf. 4. sz. 2013, p. 30–50.
- DUDÁS KATALIN–BERKI ERZSÉBET: A munkaerő-kölcsönzés jellemzői az ezredforduló után. *Gazdasági Élet és Társadalom*, 1–2. sz. 2013, p. 194–209.
- ELEK PÉTER–SZABÓ PÉTER ANDRÁS: *A közszférából történő munkaerő-kiáramlás elemzése Magyarországon*. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 5. sz. 2013, p. 601–628.
- FISTER ALEXANDRA–SZRETYKÓ GYÖRGY: A munkavállalói elkötelezettség mint a vállalati eredményesség egyik legmeghatározóbb tényezője. *Humánpolitikai Szemle*, 24. évf. 5–6. sz. 2013. p. 3–16.
- GÁCS JÁNOS–BÍRÓ ANIKÓ: *A munkaerő-piaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata – kvantitatív módszerek és felhasználásuk*. *Munkaügyi Szemle*, Online, Munkaerő-piaci előrejelzések rovat 2012, 123 p.
- GÁCS JÁNOS–BÍRÓ ANIKÓ: *A munkaerő-piaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata: Áttekintés a kvantitatív módszerekről és felhasználásukról*. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 2. sz. 2013, p. 134–163.
- GÁL RÓBERT IVÁN–SIMONOVITS ANDRÁS: *A magyar nyugdíjrendszer éves hozamrátái*. *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 9. sz. 2012, p. 963–987.
- HAJDU TAMÁS–HAJDU GÁBOR: *Jövedelem és szubjektív jóllét: Az elemzési módszer megválasztásának hatása a levonható következtetésekre*. *Statistikai Szemle*, 91. évf. 11. sz. 2013, p. 1046–1071.
- HÁRS ÁGNES: *Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években*. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 2. sz. 2013, p. 224–250.
- HÁRS ÁGNES–SIMON DÁVID: Munkahelymegőrző válságprogramok bevezetése, eredményessége és hatásértékelése. *Külgazdaság*, 57. évf. 7–8. sz. 2013. p. 3–31.
- HÁRSKUTI JÁNOS: A pénzügyi-gazdasági válság hatása a működőtőke-befektetésekre és a humán-erőforrás hatékonyságra a közép-európai régióban és Magyarországon. *Humánpolitikai Szemle*, 23. évf. 11. sz. 2012, p. 3–15.
- HAVASI VIRÁG: Kezdeményezések Miskolcon a cigányok munkaerő-piaci integrációjának elősegítésére. *Munkaügyi Szemle*, 57. évf. 1. sz. 2013, p. 69–80.
- HERMANN ZOLTÁN–VARGA JÚLIA: *A népesség iskolázottságának előrejelzése 2020-ig: Iskolázási mikroszimulációs modell (ISMIK)*. *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 7–8. sz. 2012, p. 854–891.
- HUNYA GÁBOR–SASS MAGDOLNA: *Menekülés Keltre? Termelési tevékenységek relokációja Magyarországra és Magyarországról válság idején*. *Külgazdaság*, 57. évf. 9–10. sz. 2013. p. 3–37.
- KELEMEN MELINDA: *A háztartási alkalmazottak foglalkoztatásának kérdései Magyarországon – a láthatatlan munkaerő*. *Esély*, 24. évf. 3. sz. 2013, p. 3–24.
- KOLTAI LUCA: A közfoglalkoztatás szerepe válság idején az európai országokban. *Munkaügyi Szemle*, 57. évf. 1. sz. 2013, p. 27–38.
- KOLTAI LUCA–KULINYI MÁRTON: *A közfoglalkoztatást szervezők értékei*. *Esély*, 24. évf. 5. sz. 2013. p. 38–67.
- KÖLLŐ JÁNOS: *A közszféra bérszintje és a magánszektorból átlépők szelekciója 1997–2008 között*. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 5. sz. 2013, p. 523–554.
- KÖLLŐ JÁNOS: *Foglalkoztatási csodák Európában: A tanulságok összefoglalása a munkaerő-piaci előrejelzés számára*. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 2. sz. 2013, p. 164–188.
- KÖLLŐ JÁNOS–TELEGDY ÁLMOS: *Előszó: Tanulmányok a magyar közszféráról*. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 5. sz. 2013, p. 493–499.
- KULINYI MÁRTON: A közfoglalkoztatás változó céljai. *Munkaügyi Szemle*, 57. évf. 1. sz. p. 2013, 17–26.



- LINDNER SÁNDOR: A munkanélküliek, valamint az alkalmazásban állók száma és keresete 2012. I–III. negyedévben. Humánpolitikai Szemle, 23. évf. 12. sz. 2012, p. 15–20.
- LINDNER SÁNDOR: Az alkalmazásban állók száma és keresete 2012. évben. Humánpolitikai Szemle, 24. évf. 3–4. sz. 2013, p. 29–35.
- LINDNER SÁNDOR: Az alkalmazásban állók száma és keresete 2013. első félévében. Humánpolitikai Szemle, 24. évf. 9–10. sz. 2013, p. 49–52.
- LIPTÁK KATALIN: *Analyzing the labour market situation in the Central and Eastern European Countries: Improvement or Decline?* Theory Methodology Practice, 8. évf. 1. sz. 2012, p. 33–40.
- LOVÁSZ ANNA: *Jobbak a nők esélyei a közszférában? A nők és férfiak bérei közötti különbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában.* Közgazdasági Szemle, 60. évf. 7–8. sz. 2013, p. 814–836.
- MAJOR KLÁRA–TÉTÉNYI TAMÁS: *Munkahelyteremtés és foglalkoztatás.* Közgazdasági Szemle, 60. évf. 9. sz. 2013, p. 965–991.
- MAJOR KLÁRA–VARGA GERGELY: *Parametrikus nyugdíjreformok és életciklus-munkakínálat.* Közgazdasági Szemle, 60. évf. 11. sz. 2013, p. 1169–1207.
- MOLNÁR GYÖRGY–KAPITÁNY ZSUZSA: *Munkahely a közszférában: Biztonság és hivatás, a szubjektív szempontok szerepe.* Közgazdasági Szemle, 60. évf. 7–8. sz. p. 2013, 781–813.
- NEUMANN LÁSZLÓ–LAKI MIHÁLY–NACSA BEÁTA: Az új Munka Törvénykönyve hatása a munkahelyi érdekképviseletre. Munkaügyi Szemle, 57. évf. 4. sz. 2013, p. 96–108.
- POÓR JÓZSEF: *Az emberierőforrás-gazdálkodás átalakulása a nemzetközi cégek leányvállalatainál Magyarországon és a kelet-európai régióban.* Közgazdasági Szemle, 60. évf. 1. sz. 2013, p. 64–89.
- PRUGBERGER TAMÁS: A munka-, a pihenőidő és a szabadság, valamint a munkadíjazás és a munkaszerződéstől eltérő átmeneti foglalkoztatás szabályai az új munka Törvénykönyvében. Gazdasági Élet és Társadalom, 1–2. sz. 2013, p. 210–221.
- SEBŐK MARIANNA: A társadalmi mobilitás elősegítése a munkaerő-piaci mobilitás támogatásán keresztül. Humánpolitikai Szemle, 24. évf. 7–8. sz. 2013, p. 40–48.
- SERES ANTAL–BUDAI BALÁZS: A részmunkaidő és a vállalati nagyság közötti kapcsolat egy hazai felmérés alapján. Munkaügyi Szemle, 57. évf. 3. sz. 2013, p. 72–77.
- SVRÁKA ANDRÁS–SZABÓ ISTVÁN–HUDECZ VIKTOR: *Foglalkoztatásösztönző adókedvezmények a magyar munkaerőpiacon.* Pénzügyi Szemle, 58. évf. 4. sz. 2013, p. 401–417.
- SZABÓ ANDREA: *A közfoglalkoztatás jelentősége két gazdasági recesszió tükrében.* Esély, 24. évf. 4. sz. 2013, p. 73–86.
- SZABÓ ILDIKÓ: *A felsőoktatási képzések munkaerő-piaci szempontból.* Vezetéstudomány, 44. évf. 11. sz. 2013, p. 52–61.
- TELEGDY ÁLMOS: *A közszféra és a vállalatok bérei közötti áttérjedési hatás Magyarországon.* Közgazdasági Szemle, 60. évf. 5. sz. 2013, p. 555–578.
- TÉSITS RÓBERT–ALPEK LEVENTE: Új módszerek a leghátrányosabb helyzetű álláskeresőknél strukturális és területi jellegzetességeinek feltárásában. Preferenciák és aggregált rugalmasság. Humánpolitikai Szemle, 24. évf. 2013, 1–3. rész, 3–4. sz. p. 17–31. 5–6. sz. p. 17–31. 7–8. sz. p. 22–32.
- VARGA JÚLIA: *A közalkalmazotti béremelés hatása a tanárok pályaelhagyási döntéseire.* Közgazdasági Szemle, 60. évf. 5. sz. 2013, p. 579–600.
- ZACCARIA MÁRTON LEÓ: Néhány gondolat az új munka törvénykönyve céljáról és megváltozott alapvető strukturájáról. Gazdasági Élet és Társadalom, 1–2. sz. 2013, p. 221–232.
- ZEMPLÉNYI ADRIENN: Garanciák, jogok, esélyek. A közfoglalkoztatás rendszere az ombudsman helyszíni vizsgálati tapasztalatai alapján. Munkaügyi Szemle, 57. évf. 3. sz. 2013, p. 78–87.
- ZOLTAYNÉ PAPIKA ZITA–NAGY VIKTOR: *A kreativitás megítélése a munkaerőpiacon.* Vezetéstudomány, 44. évf. 6. sz. 2013, p. 2–13.

## Műhelytanulmányok

- ALTWICKER-HÁMORI SZILVIA–LOVÁSZ ANNA: *Javíthat-e hosszú távon a közalkalmazottak relatív helyzetén egy 50%-os béremelés? A köz-magán keresetkülönbség elemzése Magyarországon 2002 és 2008 között.* Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–BCE Emberi Erőforrások Tanszék, BWP 2013/1. 32 p.
- BAKÓ TAMÁS–CSERES-GERGELY ZSOMBOR–GALASI PÉTER: *Az MTA KRTK KTI munkaerő-piaci előrejelző rendszere.* Pályasúgó Füzetek, Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, 31 p.
- BÉKÉS GÁBOR–MURAKÖZY BALÁZS: *Magyar gazdálak: Gyors növekedésű vállalatok jellemzői és kialakulásuk elemzése Magyarországon.* Pályasúgó Füze-

- tek, Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013, 94 p.
- CZIBIK ÁGNES–FAZEKAS MIHÁLY–NÉMETH NÁNDOR–SEMJÉN ANDRÁS–TÓTH ISTVÁN JÁNOS: [Munkaerő-keresleti előrejelzés vállalati várakozások alapján: Két vállalati adatfelvétel tanulságai](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, MT-DP 2012/31. 56 p.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR: [EEO Review: Promoting green jobs throughout the crisis, 2013: Hungary](#). European Employment Observatory, 2013.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR: [Kiszorítják-e az idősebb munkavállalók a fiatalokat a közszférában? Eredmények a magyarországi nyugdíjkorhatár-emelés időszakából](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–BCE Emberi Erőforrások Tanszék, BWP 2013/3. 28 p.
- EARLE, JOHN SUTHERLAND–TELEGDY ÁLMOS: [Long-term industrial labor demand forecast](#). Pályasúgó Füzetek, Budapest, MTA KRTK, 2013, 47 p. .
- EARLE, JOHN SUTHERLAND–TELEGDY ÁLMOS: [Medium-term industrial labor demand forecast](#). Pályasúgó Füzetek, Budapest, MTA KRTK, 2013, 63 p.
- FAZEKAS MIHÁLY–TÓTH ISTVÁN JÁNOS–KING, LAWRENCE PETER: [Corruption manual for beginners: "Corruption techniques" in public procurement with examples from Hungary](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS, MT-DP 2013/39. 82 p.
- GÁCS JÁNOS–BÍRÓ ANIKÓ: [A munkaerő-piaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata – áttekintés a kvantitatív módszerekről és felhasználásukról](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, MT-DP 2012/28. 59 p.
- GÁCS JÁNOS–BÍRÓ ANIKÓ: [A munkaerő-piaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata: Áttekintés a kvantitatív módszerekről és felhasználásukról 12 ország és az Európai Unió előrejelzési tapasztalatai alapján](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrások Tanszék, BWP 2013/10. 163 p.
- HAJDU TAMÁS–HAJDU GÁBOR: [Szubjektív jóllét és anyagi helyzet. A kvantilis regresszió és az általánosított ordered probit modell eredményeinek összehasonlítása a standard elemzési módszerekkel](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, MT-DP 2013/28. 44 p.
- HERMANN ZOLTÁN: [Are you on the right track? The effect of educational tracks on student achievement in upper-secondary education in Hungary](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS–Department of Human Resources CUB, BWP 2013/16. 57 p.
- HERMANN ZOLTÁN–VARGA JÚLIA: [A népesség iskolázottságának előrejelzése 2020-ig: Iskolázási mikroszimulációs modell \(ISMik\)](#). Pályasúgó Füzetek, Budapest, MTA KRTK, 2013, 111 p.
- HORN DÁNIEL: [A munkakereslet nemzetközi tendenciái](#). Pályasúgó Füzetek, Budapest, MTA KRTK, 2013, 62 p.
- KERTESI GÁBOR–KÉZDI GÁBOR: [School segregation, school choice and educational policies in 100 Hungarian towns](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS–Department of Human Resources CUB, BWP 2013/12. 135 p.
- KERTESI GÁBOR–KÉZDI GÁBOR: [The kindergarten attendance allowance in Hungary: An evaluation of a conditional cash transfer program](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS–Department of Human Resources CUB, BWP 2013/14. 28 p.
- KÉZDI GÁBOR–KÓNYA ISTVÁN: [Wage setting in Hungary: Evidence from a firm survey](#). MNB Occasional Papers, 103. Budapest, Magyar Nemzeti Bank, 2012, 51 p.
- KISS HUBERT JÁNOS–RODRIGUEZ-LARA, ISMAEL–ROSA-GARCÍA, ALFONSO: [Do social networks prevent or promote bank runs?](#) Budapest, Institute of Economics CERS HAS, MT-DP 2013/44. 21 p.
- KISS HUBERT JÁNOS–ROSA-GARCÍA, ALFONSO: [On the mobilizing role of social media in revolutions: A game-theoretic approach](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS, MT-DP 2013/43. 29 p.
- KISS HUBERT JÁNOS–SELEI ADRIENN: [Gambler's fallacy in the classroom?](#) Budapest, Institute of Economics CERS HAS, MT-DP 2013/42. 14 p.
- KÖLLŐ JÁNOS: [A közszféra bérszintje és a magánszektorból átlépők szelekciója 1997–2008-ban](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–BCE Emberi Erőforrások Tanszék, BWP 2013/8. 37 p.
- KÖLLŐ JÁNOS: [Foglalkoztatási csodák Európában. Tanulságok a munkaerő-piaci előrejelzés számára](#). Pályasúgó Füzetek, Budapest, MTA KRTK, 2013. 143 p.
- KÖLLŐ JÁNOS: [Jobs for the low-educated. Evidence from Norway, Italy and Hungary](#). GRINCOH Working Papers, WP 4.1. P4.4. Budapest, CERS HAS, 2013, 46 p.
- KÖLLŐ JÁNOS: [Patterns of integration: Low educated people and their jobs in Norway, Italy and Hungary](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS–Department of Human Resources CUB, BWP 2013/15. 31 p.

- LAKI MIHÁLY–NACSA BEÁTA–NEUMANN LÁSZLÓ: [Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra: Kutatási zárójelentés](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, MT-DP 2013/2. 65 p.
- LOVÁSZ ANNA: [Jobbak a nők esélyei a közszférában? A női–férfi bérkülönbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–BCE Emberi Erőforrások Tanszék, BWP 2013/2. 28 p.
- LOVÁSZ ANNA–SZABÓ-MORVAI ÁGNES: [Does child-care matter for maternal labor supply? Pushing the limits of the regression discontinuity framework](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS–Department of Human Resources CUB, BWP 2013/13. 42 p.
- MOLNÁR GYÖRGY–KAPITÁNY ZSUZSA: [Miért elégedetlenek annyira a magyarok az életükkel? A szubjektív jóllétet befolyásoló tényezők mikroszintű összehasonlító elemzése magyar és osztrák adatokon](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, MT-DP 2013/47. 40 p.
- MOLNÁR GYÖRGY–KAPITÁNY ZSUZSA: [Munkahely a közszférában. Biztonság és hivatás, a szubjektív szempontok szerepe](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–BCE Emberi Erőforrások Tanszék, BWP 2013/6. 41 p.
- SASS MAGDOLNA: [Case study evidence of the extent and nature of foreign subsidiaries' R&D and innovation capability in Hungary](#). GRINCOH Working Papers, WP 2.4. P2.11. Budapest, CERS HAS, 2013. 41 p.
- SIMONOVITS ANDRÁS: [A family of simple paternalistic transfer models](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS, MT-DP 2013/24. 27 p.
- SIMONOVITS ANDRÁS: [Regressive intracohort redistribution in nonfinancial defined contribution pension](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS, MT-DP 2013/12. 12 p.
- SIMONOVITS ANDRÁS: [Savings, child support, pensions and endogenous \(and heterogeneous\) fertility](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS, MT-DP 2013/35. 20 p.
- SIMONOVITS ANDRÁS: [Socially optimal cap on pension contributions](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS, MT-DP 2013/36. 16 p.
- SIMONOVITS BORI–KOLTAI JÚLIA: [Munkáltatói attitűdök a védett tulajdonságú munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben: EBH TÁMOP-5.5.5 projekt társadalomtudományi kutatásai, 4. tanulmány, 2011](#). Budapest, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2013, 114 p.
- TELEGDY ÁLMOS: [A közszféra és a vállalatok közötti bérátterjedések Magyarországon](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–BCE Emberi Erőforrások Tanszék, BWP 2013/7. 33 p.
- TELEGDY ÁLMOS: [Employment adjustment during the global crisis: Differences between state-owned and private enterprises](#). Budapest, Institute of Economics CERS HAS–Department of Human Resources CUB, BWP 2013/11. 12 p.
- TELEGDY ÁLMOS–EARLE, JOHN SUTHERLAND: [Who creates jobs in Hungary? The role of entering, exiting and continuing firms before and during the crisis](#). Pályasúgó Füzetek, Budapest, MTA KRTK, 2013. 79 p.
- TÓTH ISTVÁN JÁNOS–CZIBIK ÁGNES–FAZEKAS MIHÁLY–NÉMETH NÁNDOR–SEMJÉN ANDRÁS: [Ágazati előrejelzés várakozások alapján. Két vállalati adatfelvétel elemzése](#). Pályasúgó Füzetek, Budapest, MTA KRTK, 2013, 205 p.
- VARGA JÚLIA: [A közalkalmazotti béremelés hatása a tanárok pályaelhagyási döntésére](#). Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet–BCE Emberi Erőforrások Tanszék, BWP 2013/4. 31 p.
- VÁRHALMI ZOLTÁN–TÓTH ISTVÁN JÁNOS: [Diplomás pályakezdekők a versenyszektorban – 2011. Várható kereslet, kompetenciák, toborzási nehézségek és intézményi presztízs](#). Budapest, MKIK GVI, Kutatási Füzetek, 2012/2. 39 p.

## Statisztikai kiadványok

### KSH

- [A foglalkoztatottak időfelhasználása az ingázás és a munkába járás idejének tükrében](#). Műhelytanulmányok 3. Budapest, KSH, 2013, p. 118.
- [A foglalkoztatottság és a munkanélküliség regionális különbségei, 2012](#). Budapest, KSH, 2013. július 23.
- [A munkaerőköltség alakulása, 2010–2012](#). Budapest, KSH, 2013. július 27.
- [Foglalkoztatottak életkor, foglalkozás és képzettségi szint szerint 1995 és 2010 között. Vertikális kongruenciavizsgálat](#). Budapest, KSH, 2012. november 7.
- [Háztartások, családok életkörülményei. Népszámlálás 2011 – 5](#). Budapest, KSH, 2013. október 15.
- [Iskolázottsági adatok. Népszámlálás 2011 – 7](#). Budapest, KSH, 2013. december 17.
- [Jövedelempótló támogatások az önkormányzati segélyezésben, 2000–2011](#). Budapest, KSH, 2013. február 25.
- [Jövedelmi helyzet, 2011](#). Budapest, KSH, 2013. március 6.



- Magyar statisztikai évkönyv, 2012. Budapest, KSH, 2013.
- Magyarország számokban, 2012. Budapest, KSH, 2013. október 7.
- Munkaidőmérleg, 2011. Budapest, KSH, 2013. június 14.
- Ötven év felettiek a munkaerőpiacon. Budapest, KSH, 2013. május 8.
- Társadalmi helyzetkép, 2010 – Gazdasági aktivitás, munkaerőpiac. Budapest, KSH, 2012. november 23.
- MTA KRTK  
Adatbank.
- NFSZ  
A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb jellemzői az NFSZ adatai alapján, 2013. Foglalkozásonkénti átlagkeresetek, 2013.
- Munkaerő-piaci előrejelzés 2013-ra a rövid távú munkaerő-piaci prognózisfelmérés adatai alapján. Budapest, Nemzeti Munkaügyi Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztály, 2013.
- Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat/Nemzeti Munkaügyi Hivatal fontosabb adatai:  
Havi részletes adatok, 2013.  
Településsoros munkanélküliségi adatok, 2013.

## II. VÁLOGATÁS A KÜLFÖLDI SZAKIRODALOMBÓL

### Könyvek

- ARROWSMITH, JAMES–PULIGNANO, VALERIA (eds.): The transformation of employment relations in Europe: institutions and outcomes in the age of globalization. New York, Routledge, 2013, 231 p.
- BARNARD, CATHERINE: EU Employment Law. Oxford, Oxford University Press, 2012, 900 p.
- BARTHA ESZTER: Alienating Labour: Workers on the Road from Socialism to Capitalism in East Germany and Hungary. Oxford, Berghahn Books, 2013, 362 p.
- BETTIO, FRANCESCA–PLANTENGA, JANNEKE–SMITH, MARK: Gender and the European Labour Market. London, Routledge, 2013, 264 p.
- BLAU, FRANCINE D.–WINKLER, ANNE E.–FERBER, MARIANNE A.: The Economics of Women, Men and Work. London, Prentice Hall, 7 ed., 2013, 480 p.
- BORJAS, GEORGE, J.: Labor economics. New York, McGraw-Hill, 2013, 6th ed., 576 p.
- CANTILLON, BEA–VANDENBROUCKE, FRANK (eds.): Reconciling Work and Poverty Reduction: How Successful Are European Welfare States? Oxford, Oxford University Press, 2013, 464 p.
- CLASEN, JOCHEN–CLEGG, DANIEL: Regulating the Risk of Unemployment. National Adaptations to Post-Industrial Labour Markets in Europe. Oxford, Oxford University Press, 2013, 432 p.
- DAVIES, A.C.L.: EU Labour Law. Cheltenham, Edward Elgar, 2013, 304 p.
- GRIMSHAW, DAMIAN: Minimum Wages, Pay Equity, and Comparative Industrial Relations. New York, Routledge, 2013, 288 p.
- JOVANOVIĆ, MIROSLAV N.: The economics of European integration. Cheltenham, Edward Elgar, 2013, 1028 p.
- MESENGER, JON C.–GHOSHEH, NAJ: Work Sharing during the Great Recession. New Developments and Beyond. ILO, 2013.
- MORETTI, ENRICO: The new geography of jobs. Boston, Mariner Books/Houghton Mifflin Harcourt, 2013, 294 p.
- OESCH, DANIEL: Occupational Change in Europe: How Technology and Education Transform the Job Structure. Oxford, Oxford University Press, 2013, 208 p.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, DANIEL: Public Sector Shock. The Impact of Policy Retrenchment in Europe. Cheltenham, Edward Elgar, 2013, 656 p.

### Könyvfejezetek

- ALTWICKER-HÁMORI SZILVIA–KÖLLŐ JÁNOS: Hungary: Public sector labour market from crisis to crisis. In: Vaughan-Whitehead, Daniel (ed.): Public sector shock: The impact of policy retrenchment in Europe. Northampton: Edward Elgar, 2013. p. 300–336.
- ELEK PÉTER–KÖLLŐ JÁNOS–REIZER BALÁZS–SZABÓ PÉTER ANDRÁS: Detecting wage under-reporting using a double-hurdle model. In: Lehmann, Hartmut–Tatsiramos, Konstantinos (eds.): Informal employment in emerging and transition economies. Research in Labor Economics, Vol. 34. Bingley, Emerald Group Publishing Ltd., 2012, p. 135–166.
- RUBERY, JILL: Public Sector Adjustment and the Threat to Gender Equality. In: Vaughan-Whitehead, Dan-

iel (ed.): Public sector shock: The impact of policy retrenchment in Europe. Northampton: Edward Elgar, 2013, p. 27–41.

## Folyóiratcikkek

- ALTWICKER-HÁMORI SZILVIA-KÖLLŐ JÁNOS: [Whose children gain from starting school later? Evidence from Hungary](#). Educational Research and Evaluation, Vol. 18. No. 5. 2012, p. 459–488.
- BLASCO, SYLVIE-PERTOLD-GEICKA, BARBARA: [Employment policies, hiring practices and firm performance](#). Labour Economics, Vol. 25. No. 4. 2013, p. 12–24.
- BOADWAY, ROBIN W.-TREMBLAY, JEAN-FRANÇOIS: [Optimal income taxation and the labour market: an overview](#). CESifo Economic Studies, Vol. 59. No. 1. 2013, p. 93–148.
- BOERI, TITO-GARIBALDI, PIETRO-MOEN, ESPEN R.: [Financial Shocks and Labor. Facts and Theories](#). IMF Economic Review, Vol. 61. No. 4. 2013, p. 631–663.
- CARLIN, WENDY: [Real Exchange Rate Adjustment, Wage-Setting Institutions, and Fiscal Stabilization Policy: Lessons of the Eurozone's First Decade](#). CESifo Economic Studies, Vol. 59. No. 3. 2013, p. 489–519.
- CHIRODEA, FLORENTINA-SZARKA, EDIT: [Workforce Competence Improvement by Means of Hungary – Romania Cross-Border Cooperation Programme, 2013. december 10](#). Annals of University of Oradea. International Relations and European Studies Series, Tom V, 2013, p. 68–80.
- CHRISTOFIDES, LOUIS N.-POLYCARPOU, ALEXANDROS-VRACHIMIS, KONSTANTINOS: [Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe](#). Labour Economics, Vol. 21. 2013, p. 86–102.
- CORNEO, GIACOMO: [Work Norms and the Welfare State](#). CESifo Economic Studies, Vol. 58. No. 4. 2012, p. 599–625.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR: [Can the modernisation of a public employment service be an effective labour market intervention? The Hungarian experience, 2004–2008](#). European Journal of Government and Economics, Vol. 1. No. 2. 2012, p. 145–162.
- DIAMOND, PETER: [Cyclical Unemployment, Structural Unemployment](#). IMF Economic Review, Vol. 61. No. 3. 2013, p. 410–455.
- GALGÓCZI BÉLA: Two decades of wage developments and wage setting in Central and Eastern Europe. SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe, Vol. 17. No. 3. 2013.
- GOURINCHAS, PIERRE-OLIVIER-KOSE, AYHAN M.: [Labor Markets Through the Lens of the Great Recession. Part. 1–2](#). IMF Economic Review, Vol. 61. No. 3. p. 405–409.
- GUISAN, MARIA-CARMEN-VAZQUEZ, EMILIA: [Employment, Productivity And Wages in European Regions: Econometric Model of 96 Nuts-1 in Year 2010](#). Applied Econometrics and International Development, Vol. 13. No. 1. 2013, p. 25–41.
- HORN DÁNIEL: [Diverging performances: The detrimental effects of early educational selection on equality of opportunity in Hungary](#). Research in Social Stratification and Mobility, Vol. 32. 2013. p. 25–43.
- LEHMANN, ETIENNE-MARICAL, FRANÇOIS-RIOUX, LAURENCE: [Labor income responds differently to income-tax and payroll-tax reforms](#). Journal of Public Economics, Vol. 99. No. 1. 2013. p. 66–84.
- LOVÁSZ ANNA-RIGÓ MARIANN: [Vintage effects, aging and productivity](#). Labour Economics, Vol. 22. 2013, p. 47–60.
- MOGAB, JOHN-KISHAN, RUBY-VACAFLORES, DIEGO E.: [Labor Market Rigidity and Foreign Direct Investment: The Case of Europe](#). Applied Econometrics and International Development, Vol. 13. No. 1. 2013, p. 35–54.
- MURA, LADISLAV-MACHOVA, RENATA-HEVESI, ANDREJ: Background to trends in youth unemployment. SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe, Vol. 17. No. 3. 2013.
- RINNE, ULF-ZIMMERMANN, KLAUS F.: [Is Germany the North Star of Labor Market Policy?](#) IMF Economic Review, Vol. 61. No. 4. 2013, p. 702–729.
- SCHÖB, RONNIE: [Unemployment and Identity](#). CESifo Economic Studies, Vol. 59. No. 1. 2013. p. 149–180.
- SIMONOVITS ANDRÁS: [Does higher tax morale imply higher optimal labor income tax rate?](#) DANUBE: Law and Economics Review, Vol. 4. No. 2. 2013, p. 97–114.

## Műhelytanulmányok

- BAKKER, BAS B.-ZENG, LI: [Dismal Employment Growth in EU Countries: The Role of Corporate Balance Sheet Repair and Dual Labor Markets](#). IMF Working Papers, 2013/179.
- BERTOLA, GIUSEPPE: [Labor Market Policies and European Crises](#). CESifo Working Paper No. 4450. 2013.
- CARRILLO-TUDELA, CARLOS: [Job search, human capital and wage inequality](#). CESifo Working Papers, No. 3979. 2012.

- HANDEL, MICHAEL: [Trends in Job Skill Demands in OECD Countries](#). OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 143. 2012.
- HANUSHEK, ERIC A.–SCHWERDT, GUIDO–WIEDERHOLD, SIMON–WOESSMANN, LUDGER: [Returns to Skills around the World: Evidence from PIAAC](#). IZA Discussion Papers, No. 7850. 2013.
- HORN DÁNIEL: [Educational selectivity and preferences about education spending](#). GINI Discussion Paper, 43. Amsterdam: Growing Inequalities' Impacts, 2012, 37 p.
- JIANG, XIAO: [Trade and Employment in a Vertically Specialized World](#). ILO Research paper No. 5. 2013.
- KÖLLÖ JÁNOS: [Patterns of Integration: Low Educated People and their Jobs in Norway, Italy and Hungary](#). IZA Discussion Papers, No. 7632. 2013.
- KRAUSE, ANNABELLE: [Don't Worry, Be Happy? Happiness and Reemployment](#). IZA Discussion Papers, No. 7107. 2013.
- KUCERA, DAVID–RONCOLATO, LEANNE: [Structure Matters: Sectoral drivers of growth and the labour productivity-employment relationship](#). ILO Research Paper, No. 3. 2012.
- LECHNER, MICHAEL–WUNSCH, CONNY–SCIOCH, PATRYCJA: [Do firms benefit from active labour market policies?](#) CESifo Working Papers No. 4392. Sept. 2013.
- LEHMANN, ETIENNE–LUCIFORA, CLAUDIO–MORICONI, SIMONE–VAN DER LINDEN, BRUNO: [Beyond the Labour Income Tax Wedge: The Unemployment-Reducing Effect of Tax Progressivity](#). CESifo Working Paper, No. 4348. 2013.
- LEHMANN, ETIENNE–MARICAL, FRANÇOIS–RIOUX, LAURENCE: [Labor income responds differently to income-tax and payroll-tax reforms](#). CESIFO Working papers, No. 3974. 2012, 42 p.
- MARCHETTI, SABRINA–PIAZZALUNGA, DANIELA–VENTURINI, ALESSANDRA: [Costs and Benefits of Labour Mobility between the EU and the Eastern Partnership Countries Country Study: Italy](#). IZA Discussion Papers, No. 7635. 2013.
- O'HIGGINS, NIAL: [Ethnicity and Gender in the Labour Market in Central and South East Europe](#). IZA Discussion Papers, No. 7667. 2013.
- OTOIU, ADRIAN: [The Impact of the Great Recession on Europe's Labour Markets. A Visual Essay Using the Beveridge Curve](#). Bucharest Academy of Economic Studies, 2013.
- PELLIZZARI, MICHELE–FICHEN, ANNE: [A New Measure of Skills Mismatch: Theory and Evidence from the Survey of Adult Skills \(PIAAC\)](#). OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 153. 2013.
- PINHEIRO, ROBERTO–VISSCHERS, LUDO: [Unemployment Risk and Wage Differentials](#). CESifo Working Paper, No. 4534. 2013.
- SACHS, ANDREAS–SCHLEER, FRAUKE: [Labour market performance in OECD countries: a comprehensive empirical modelling approach of institutional interdependencies](#). ZEW Discussion Paper, No. 40. 2013.
- SCHNEPP, SYLKE V.: [Do Tertiary Dropout Students Really Not Succeed in European Labour Markets?](#) IZA Discussion Paper, No. 8015.
- SWITEK, MALGORZATA: [Explaining Well-Being over the Life Cycle: A Look at Life Transitions during Young Adulthood](#). IZA Discussion Papers, No. 7877. 2013.
- TELEGDY ÁLMOS: [The effect of public wages on corporate compensation in Hungary](#). IZA Discussion Paper, No. 7524. 2013, 43 p.
- THÉVENON, OLIVIER–ALI, NABIL–ADEMA, WILLEM–SALVI DEL PERO, ANGELICA: [Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD](#). OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 138. 2012.
- THÉVENON, OLIVIER–SOLAZ, ANNE: [Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries](#). OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 141. 2013.

## Nemzetközi szervezetek kiadványai

### *Európai Unió*

[Employment and unemployment](#) (Labour Force Survey).  
Európai Bizottság: [Együttműködés az európai fiatalokért. Cselekvési felhívás az ifjúsági munkanélküliség ellen](#). Brüsszel, 2013.6.19. COM(2013) 447 final.  
[Labour Market Statistics \(including the Labour Force Survey\)](#).

### *International Labour Organization (ILO)*

[Global Employment Trends 2013. Recovering from a second jobs dip](#).  
[Global Employment Trends for Youth 2013. A generation at risk](#).  
[Global Wage Report 2012/13: Wages and Equitable Growth](#).

Short-term labour market outlook and key challenges in G20 countries. 2013.

World of Work Report 2013: “Repairing the economic and social fabric”.

### OECD

Closing the Gender Gap. Act Now. 2012, 352 p.

Compendium of Productivity Indicators. 2013, 2013. 91 p.

Employment and Labour Market Statistics (online). 2013.

Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD (online). 2013.

Employment Outlook, 2013. 2013. 270 p.

International Migration Outlook, 2013. 419 p.

OECD Productivity Statistics (online). 2013.

OECD Yearbook 2013. Better policies for better lives. Jobs equality trust. 2013. 133 p.

Skills Development and Training in SMEs. 2013. 164 p.

Taxing Wages, 2013. 2013, 578 p.

The Missing Entrepreneurs. Policies for Inclusive Entrepreneurship in Europe. OECD–European Commission, 2013, 248 p.

### Közgazdasági blogok

Bruegel blog: <http://www.bruegel.org/blog>

CEPR Blog: <http://www.cepr.net/index.php/cepr-blog>

China Financial Markets: <http://blog.mpettis.com>

Conversable Economist (Timothy Taylor): <http://conversableeconomist.blogspot.hu>

Dani Rodrik's weblog Unconventional thoughts on economic development and globalization: [http://rodrik.typepad.com/dani\\_rodriks\\_weblog](http://rodrik.typepad.com/dani_rodriks_weblog)

Econbrowser Analysis of current economic conditions and policy: <http://econbrowser.com>

EconLog: blog on issues and insights in economics: <http://econlog.econlib.org>

Economic Logic: There is Economics in everything:

<http://economiclogic.blogspot.hu>

Economist's View: <http://economistsview.typepad.com>

Economix (The New York Times)The Upshot: <http://www.nytimes.com/upshot>

Freakonomics – The Hidden Side of Everything: <http://freakonomics.com/blog>

Greg Mankiw's Blog: <http://gregmankiw.blogspot.hu>

INOMICS blog: <http://blog.inomics.com>

Institute for New Economic Thinking Blog: <http://ineteconomics.org/blog/institute>

Labor & Economic News Blog: <http://iirl-labor-economic-news.blogspot.hu>

Labour – Red Alert: <http://blog.labour.org.nz>

Liberty Street Economics: <http://libertystreeteconomics.newyorkfed.org>

LSE Blogs: <http://blogs.lse.ac.uk>

Naked Capitalism: Fearless commentary on finance, economics, politics and power: <http://www.nakedcapitalism.com>

NEP-LTV Blog – Unemployment, Inequality & Poverty: <http://nepltv.wordpress.com>

New Economic Perspectives: <http://neweconomicperspectives.org>

New Economist: [http://neweconomist.blogs.com/new\\_economist](http://neweconomist.blogs.com/new_economist)

OECD Insights: <http://oecdinsights.org>

On The Economy – Jared Bernstein blog: <http://jared-bernsteinblog.com>

Paul Krugman – The Conscience of a Liberal: <http://krugman.blogs.nytimes.com>

Supply and Demand (in that order): <http://caseymulligan.blogspot.hu>

The Becker-Posner Blog: <http://www.becker-posner-blog.com/>

The RePEc Blog: Information about Research Papers in Economics: <http://blog.repec.org>

Vox – Research-based policy analysis and commentary from leading economists <http://www.voxeu.org>



## FÜGGELÉK. TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

TÁBLÁZATOK  
KÖZELKÉP

1.1. táblázat: A közszférában dolgozók aránya a foglalkoztatottak és az alkalmazásban állók között 2013-ban, különböző források szerint.....	49
1.2. táblázat: A közszféra alkalmazottainak megoszlása ágazatok és felügyeleti szint szerint 2013 első negyedévében, a közszféra által dominált ágazatokban .....	49
1.3. táblázat: A közszféra és a magánszféra közötti kereseti különbség szóródási tartománya néhány országban az 1993 és 2000 közötti években .....	53
2.1.1. táblázat: A minta leíró statisztikái, 2002 és 2008 .....	66
K2.1.1. táblázat: A nők aránya és átlagbérek foglalkozásonként és szektoronként, 2002–2008 .....	71
K2.1.2. táblázat: A megmagyarázatlan bérkülönbség eltérése a két szektor között, percentilisek.....	71
K2.1.3. táblázat: A vezetői foglalkozás esélyei szektoronként, probit becslések, 2002–2008 .....	72
2.2.1. táblázat: A dolgozók összetétele a köz- és a vállalati szektorokban ....	75
2.2.2. táblázat: A közszféra arányának hatása a vállalati bérezésre évente.....	78
2.2.3. táblázat: A bérek közötti átlagterjedési hatás – dolgozó foglalkozásának hatásai.....	79
2.2.4. táblázat: A közszférában újonnan betöltött állások arányának hatása a bérátlagterjedésre .....	80
2.3.1. táblázat: Átlépés a versenyszférából a közszférába – átlépési ráták és fix évhatalások, 1997–2007 .....	87
2.3.2. táblázat: Átlépés a közszférából a versenyszférába, 1997–2007.....	88
2.3.3. táblázat: A magánszektorból a következő évben a közszférába átlépő diplomások magánszektorbéli kereseti előnye/hátránya a maradékhoz képest, azonos nem, életkor és éven belüli ledolgozott idő esetén....	89
2.3.4. táblázat: A közszféra bérszintjének hatása a magánszektorból a közszférába átlépők bérére, 1998–2007 .....	90
2.4.1. táblázat: A közszférát elhagyó nem foglalkoztatottak relatív újra-	

elhelyezkedési intenzitása MEF- és ONYF-adatok alapján.....	99
2.4.2. táblázat: A közszférából, illetve a versenyszférából a versenyszférába váltók felülképzettségi esélyének vizsgálata az új munkahelyen.....	101
2.5.1. táblázat: A köz- és a magánszféra közötti választást befolyásoló tényezők az alkalmazottak körében, 2006 .....	107
2.5.2. táblázat: Az önkéntes munkavégzést befolyásoló tényezők a felnőtt népesség körében.....	110
2.5.3. táblázat: A jövedelem-újraelosztáshoz való viszony megoszlása, 2002 és 2006.....	111
2.5.4. táblázat: A jövedelem-újraelosztáshoz való viszonyt befolyásoló tényezők a felnőtt népesség körében.....	112
3.2.1. táblázat: Az illetmények szélső értékei és az azonos iskolai végzettségű alkalmazottak kötelező illetménye, 1994-ben .....	126
3.2.2. táblázat: Kereseti arányok a közszférán belül, 1998.....	126
3.2.3. táblázat: A közszolgálat felsőszintű érdekegyeztető fórumai....	127
3.2.4. táblázat: A Kjt. illetménytarifája alapján kötelező illetmények az egyes besorolási osztályokban és fizetési fokozatokban .....	132
3.2.5. táblázat: A közszolgálati tarifarendszerek belső differenciáltsága és a tarifák szélső értékei a 2013. évi minimálbérhez képest.....	134
K3.2.1. táblázat: A vállalati szektorban hatályban lévő egymunkáltatós kollektív szerződések száma és megoszlása a cég tulajdonosa szerint...	136
4.1.1. táblázat: Havi reáljövedelem pályaelhagyás szerint.....	181
4.1.2. táblázat: Kétkimenetes hazárdmodell becslései.....	182
4.1.3. táblázat: A közalkalmazotti béremelés hatásának vizsgálata versengő kockázati modellel.....	183
4.1.4. táblázat: A pályaelhagyó, egyéb állásba kerülő tanárok megoszlása az új állás szektora szerint .....	185
4.1.5. táblázat: A nem oktatási szektorba kerülő pályaelhagyó tanárok megoszlása az új állás foglalkozása szerint .....	185
4.3.1. táblázat: Az állami/önkormányzati egészségügyből való kilé-	

pések megoszlása az egyes években annak irányára szerint .....	198
4.3.2. táblázat: A munkaerőpiacot elhagyók által kapott transzferek ..	199
4.3.3. táblázat: A szektorok közötti váltások száma évente .....	200
4.4.1. táblázat: Az ORFK-tól távozó létszámának alakulása, fő .....	203
4.4.2. táblázat: A mintában szereplők FEOR szerinti megoszlása az adatbázisban idősorosan, az adatbázisba való bekerülés időpontja szerint ...	204
4.4.3. táblázat: Az adatbázisba való belépéskor és a nyugdíjazáskor érvényes foglalkozási megoszlás és az nyugdíjazási életkor, 2002–2008..	206
4.4.4. táblázat: A rendvédelmi nyugdíjasállomány által üzött foglalkozások .....	206
4.4.5. táblázat: A szolgálati jogviszonyból nyugdíjba mentek havi keresetei a nyugdíjazás előtt .....	207
4.4.6. táblázat: A nyugdíjazás előtti és utáni bérek átlaga .....	208
<b>MUNKAPIACI SZAKPOLITIKA</b>	
1. táblázat: Az álláskeresői ellátások és az aktív korúak ellátásának összege 2014. január elsején .....	232
2. táblázat: Minimumbérek összege 2014. január elsején (forint/nap)...	239
3. táblázat: A központi költségvetés szűk foglalkoztatáspolitikai részének kiadásai és bevételei, 2011–2014....	244
<b>STATISZTIKA</b>	
1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók.....	251
2.1. táblázat: Népesség .....	253
2.2. táblázat: A népesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő .....	253
2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő .....	255
2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő .....	255
3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása.....	256
3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, ezer fő ..	257
3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, ezer fő .....	258
3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, százalék .....	259
3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, százalék...	260

3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, százalék.....	261	5.4. táblázat: Munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, nők, százalék.....	277	6.1. táblázat: Nominális és reálkereset.....	292
3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, ezer fő.....	263	5.5. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék.....	277	6.2.a. táblázat: Bruttó kereseti arányok a nemzetgazdaságban, Ft/fő/hó.....	293
3.8. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, százalék.....	264	5.6. táblázat: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő.....	279	6.2.b. táblázat: Bruttó kereseti arányok a nemzetgazdaságban.....	294
4.1. táblázat: Összes foglalkoztatott..	265	5.7. táblázat: A regisztrált munkanélküliek és a MEF munkanélküliség alakulása.....	281	6.3. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti különbségek.....	295
4.2. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint.....	266	5.8. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék ..	282	6.4. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint.....	296
4.3. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, férfiak, százalék.....	267	5.9. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdekők megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék.....	282	7.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból kilépők száma, nappali képzés.....	299
4.4. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, nők, százalék.....	267	5.10. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő-felmérésben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint, százalék.....	283	7.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba belépők száma, nappali képzés.....	300
4.5. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék.....	268	5.11. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, havi átlagok, ezer fő.....	283	7.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók száma, nappali képzés.....	301
4.6. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék.....	268	5.12. táblázat: Az NFSZ-nyilvántartás főbb adatai, havi átlag, ezer fő ill. százalék.....	284	7.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók száma, nem nappali képzés.....	301
4.7. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint, ezer fő.....	269	5.13. táblázat: A regisztrált munkanélküliek közül támogatott és nem támogatott munkahelyeken elhelyezkedők száma.....	285	7.5. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők száma, nappali képzés.....	302
4.8. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint, százalék.....	269	5.14. táblázat: A regisztrált munkanélküliek közül támogatott és nem támogatott munkahelyeken elhelyezkedők száma.....	286	8.1. táblázat: Az NFSZ kirendeltségein bejelentett betöltetlen álláshe-lyek száma.....	303
4.9. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazat szerint, nemek szerinti bontásban, százalék.....	270	5.15. táblázat: A regisztrált munkanélküliek, a munkanélküli ellátásban, és a szociális ellátásban részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint.....	288	8.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya, százalék.....	304
4.10. táblázat: A munkahelyükön 0–6 hónapja dolgozók aránya, százalék.....	270	5.16. táblázat: A regisztrált munkanélküliek, a munkanélküli ellátásban, és a szociális ellátásban részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint.....	289	9.1. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta.....	305
4.11. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék.....	271	5.17. táblázat: Munkanélküli/állás-keresési/vállalkozói járadékból kilépők.....	289	9.2. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint.....	306
4.12. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék.....	271	5.18. táblázat: A munkanélküliség létszáma.....	289	9.3. táblázat: Regionális különbségek: a regisztrált munkanélküliek aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva, százalék.....	307
4.13. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, férfiak, százalék.....	272	5.19. táblázat: A munkanélküliség létszáma.....	289	9.4. táblázat: Regisztrált munkanélküliségi ráta megyénként, éves átlag, százalék.....	308
4.14. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, nők, százalék.....	272	5.20. táblázat: A munkanélküliség létszáma.....	289	9.5. táblázat: Regionális különbségek: keresetek.....	309
4.15. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint, férfiak, százalék.....	273	5.21. táblázat: A munkanélküliség létszáma.....	289	9.6. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti különbségek.....	309
4.16. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint, nők, százalék.....	274	5.22. táblázat: A munkanélküliség létszáma.....	289	9.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék.....	310
5.1. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya.....	275	5.23. táblázat: A munkanélküliség létszáma.....	289	9.8. táblázat: Ingázás.....	310
5.2. táblázat: Munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, férfiak, százalék.....	276	5.24. táblázat: A munkanélküliség létszáma.....	289	10.1. táblázat: Sztrájkok.....	313
5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék.....	276	5.25. táblázat: A munkanélküliség létszáma.....	289	10.2. táblázat: Központi bérmegállapodások.....	313
		5.26. táblázat: A munkanélküliség létszáma.....	289	10.3. táblázat: Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában.....	314
		5.27. táblázat: A munkanélküliség létszáma.....	289	10.4. táblázat: Egy intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződés.....	314

sek állománya a költségvetési szektorban.....	314	11.8. táblázat: Öregségi nyugdíjkorhatár.....	323	14. ábra: A bruttó reálkeresetek alakulása.....	31
10.5. táblázat: Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában.....	314	12.1. táblázat: A személyi jövedelemadó kulcs átlaga, minimális, maximális értéke, százalék.....	324	15. ábra: Kaitz-index alakulása, 15–64 éves népesség.....	32
10.6. táblázat: Több intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban.....	314	12.2. táblázat: Az adóék mértékének változása a minimálbér és alkalmi munkavállalói könyv (AMK) esetén.....	325	16. ábra: Inaktív, de munkát akar és munkába is tudna állni, 15–64 éves népesség.....	33
10.7. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és a munkavállalók létszáma.....	314	12.3. táblázat: Minimálbér, bérminimum és nyugdíjminimum havi összege.....	326	17. ábra: Az inaktivitás változása és felbontása a nem támogatott foglalkoztatással és munkanélküliséggel kapcsolatos áramlásokra, 2008–2013, 15–64 éves népesség.....	34
10.8. táblázat: Több munkáltatóra érvényes bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és a munkavállalók érintett létszáma.....	315	12.4. táblázat: Munkát terhelő adók a költségvetési bevétel és a keresetek arányában.....	327	18. ábra: Az inaktivitás változása és felbontása a támogatott foglalkoztatással és munkanélküliséggel kapcsolatos áramlásokra, 2008–2013, 15–64 éves népesség.....	34
10.9. táblázat: A kollektív szerződésekkel lefedett alkalmazottak aránya, százalék.....	315	13.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és a munkanélküliségi ráta nemeként az Uniós tagországokban, 2013.....	328	19. ábra: A nem dolgozók egyes alcsoportjainak aránya a 15–64 éves népességen belül.....	35
10.10. táblázat: Egymunkáltatós kollektív szerződések a nemzetgazdaságban.....	316	13.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele az Uniós tagországokban, 2013.....	329	20. ábra: A munkanélküliek utolsó munkahelyének ágazata.....	36
10.11. táblázat: Többmunkáltatós kollektív szerződések a versenyszférában.....	317	<b>ÁBRÁK</b>			
11.1. táblázat: Gyermekek után járó támogatások.....	318	<b>MAGYARORSZÁGI MUNKAPIAC</b>			
11.2. táblázat: Munkanélküliség esetén járó támogatások és az átlagbér.....	318	1. ábra: A GDP-növekedés alakulása a régióban.....	21	1.1. ábra: Foglalkoztatás a közszférában, 1986–2013 (ezer fő).....	50
11.3.a. táblázat: Saját jogú nyugellátásban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk átlagösszegei az év januárjában.....	319	2. ábra: A foglalkoztatási ráta alakulása a visegrádi országokban, negyedévenként, 15–64 éves népesség.....	22	1.2. ábra: A közszféra regresszióval kiigazított bérelőnye/bérhátránya, 1986–2013.....	51
11.3.b. táblázat: Saját jogú nyugellátásban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk átlagösszegei az év januárjában, 2011-től.....	319	3. ábra: A munkapiac főbb mutatóinak alakulása.....	23	1.3. ábra: A közalkalmazottak országos átlaghoz viszonyított keresetének változása kereseti percentilisenként különböző időpontok között.....	54
11.4.a. táblázat: Egészségkárosodott személyek szociális járadékaiban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában.....	320	4. ábra: A foglalkoztatottak számának alakulása, 15–64 éves népesség.....	23	1.4. ábra: A közalkalmazottak országos átlaghoz viszonyított keresete, 1994, 2013.....	55
11.4.b. táblázat: Egészségkárosodott személyek szociális járadékaiban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában, 2012-től.....	320	5. ábra: A külföldi telephelyen dolgozó magyar és a belföldi telephelyen dolgozó külföldiek foglalkoztatási egyenlege, 15–64 éves népesség, 2008–2013.....	24	1.5. ábra: A közszférában foglalkoztatott diplomások keresete a magánszektorban dolgozó, hasonló korú és végzettségű diplomásokhoz képest, 2013.....	56
11.5. táblázat: A nyugdíjba vonulás korcentrumsa és a nyugdíjazottak létszáma.....	321	6. ábra: A különböző végzettségű csoportok foglalkoztatási ráta változása, 15–64 éves népesség.....	25	1.6. ábra: A diplomás foglalkozásúak keresete, 1998–2008.....	57
11.6. táblázat: Rokkantsági járadékban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában.....	322	7. ábra: Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási ráta változása, 2008–2013.....	26	1.7. ábra: A közszféra és a nők bérhátránya, 1994–2013-ban.....	58
11.7. táblázat: Új rokkantsági nyugdíjmegállapítások és az új öregségi nyugdíjmegállapítások részletes létszámadatai.....	322	8. ábra: A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok munkanélküliségi rátája.....	26	K1.1.1. ábra: Az állami és önkormányzati vállalatok létszáma, 2000–2013.....	59
		9. ábra: A foglalkoztatás változása a főbb ágazatokban, 15–64 éves népesség.....	28	K1.1.2. ábra: Az átlagkereset és annak évenkénti változása az állami és önkormányzati vállalatoknál, 2000–2013.....	60
		10. ábra: Az újonnan bejelentett támogatott és nem támogatott álláslehetőségek száma.....	29	K1.1.3. ábra: Bérkülönbségek (D9/D1) a különböző szektorokban.....	60
		11. ábra: Részmunkaidőben, valamint határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya, 15–64 éves népesség.....	29	K1.2.1. ábra: Közfoglalkoztatottak részaránya a közszférában dolgozók körében, 1992–2013.....	61
		12. ábra: Határozott idejű szerződés oka, 15–64 éves népesség.....	30	2.1.1. ábra: A köz- és magánszféra feltétel nélküli béreloszlásai nemek szerint, 2002, 2003, 2008.....	64
		13. ábra: Részmunkaidős foglalkoztatás oka, 15–64 éves népesség.....	31		



2.1.2. ábra: Kvantilisdekompozíció, 2002–2008.....	68	tó keresete a versenyszférában dolgozó diplomások havi bruttó keresetének százalékában, 2008, 2010 és 2013 májusában.....	194	5.6. ábra: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, havi átlagok, ezer fő.....	283
K2.1.1. ábra: A megmagyarázatlan női–férfi bérkülönbség eltérése a szektorok között, 2002–2008.....	72	4.3.1. ábra: Az egészségügyi ellátásban dolgozók létszáma és átlagkeresete.....	196	6.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása.....	292
2.2.1. ábra: Bérnövekedés a köz- és vállalati szektorban.....	77	4.4.1. ábra: 2002–2008-ban rendvédelmi testületből nyugdíjba mentek korprofilja.....	205	6.2. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek szerint, százalék.....	295
2.3.1. ábra: A közszférában dolgozók kereseti előnye/hátránya, 1998–2008.....	86	<b>STATISZTIKA</b>		6.3. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága.....	296
2.4.1. ábra: A közszféra létszáma és a becsült éves be- és kilépések a közszférába/ból.....	95	1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása.....	251	6.4. ábra: Életkor-kereseti profilok iskolai végzettség szerint 1998-ban, 2013-ban, nők, férfiak.....	297
2.4.2. ábra: A közszféra és versenyszféra negyedéves átmenet-valószínűségei az inaktivitásba és a munkanélküliségbe.....	96	1.2. ábra: GDP éves időszora.....	252	6.5. ábra: A bruttó reálkeresetek logaritmusának eloszlása.....	298
2.4.3. ábra: A közszféra és versenyszféra negyedéves átmenet-valószínűségei más munkába.....	96	1.3. ábra: Foglalkoztatási ráta, 15–64 évesek.....	252	7.1. ábra: A nappali képzésben tanuló a megfelelő korú népesség arányában.....	299
2.4.4. ábra: A közszférából és a versenyszférából kikerültek újraelhelyezkedési valószínűségei a foglalkoztatáson kívül eltelt idő függvényében a MEF- és ONYF-adatok alapján (százalék).....	98	2.1. ábra: Magyarország népességének korösszetétele, 1980, 2013.....	254	7.2. ábra: Belépők és kilépők száma az egyes oktatási fokozatokban, nappali képzés.....	300
4.1.1. ábra: Kaplan–Meier-féle empirikus túlélési függvények nemeként és korcsoportok szerint.....	180	3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint.....	262	8.1. ábra: Az NFSZ kirendeltségein bejelentett betöltetlen álláshelyek számának alakulása.....	303
K4.1.1. ábra: A szakképzett pedagógusok keresete a felsőfokú végzettségű, egyéb foglalkozásokban dolgozók keresetének arányában, 1986–2013.....	187	3.2. ábra: 15–59 éves férfiak megoszlása munkapiaci részvétel szerint.....	262	8.2. ábra: Létszámcsökkentést és létszámnövekedést tervező vállalatok aránya.....	304
K4.1.2. ábra: A közoktatásban foglalkoztatott szakképzett pedagógusok keresete az azonos végzettségi szintű egyéb foglalkozásokban dolgozók keresetének arányában a gyakorlati idő szerint, 2001, 2003, 2013.....	187	3.3. ábra: 15–54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint.....	262	9.1. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta, keresetek és bruttó hazai termék a tervezési statisztikai régiókban.....	305
K4.1.3. ábra: A 15 év gyakorlati idejű tanárok bére a 25–64 éves, teljes munkaidőben dolgozó felsőfokú végzettségűek keresetének arányában, 2011.....	188	4.1. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint.....	266	9.2. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban.....	306
K4.1.4. ábra: A 15 év gyakorlati idejű tanárok besorolás szerinti bére az 1 főre jutó GDP arányában, 1996–2010.....	189	4.2. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint.....	266	9.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban.....	307
K4.2.1. ábra: A humán egészségügyben dolgozó diplomások havi bruttó keresete a versenyszférában dolgozó diplomások havi bruttó keresetének arányában, 2008, 2010 és 2013 májusában.....	194	4.3. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint.....	271	9.4. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2011.....	308
		4.4. ábra: Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, 15–64 éves férfiak, negyedévenként.....	273	9.5. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15–64 éves népességben, 2007. I. negyedév, százalék.....	311
		4.5. ábra: Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, 15–64 éves nők, negyedévenként.....	274	9.6. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15–64 éves népességben, 2013. I. negyedév, százalék.....	311
		5.1. ábra: A munkanélküliségi ráta nemek szerint.....	275	9.7. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15–64 éves népességben, 2007. III. negyedév, százalék.....	312
		5.2. ábra: A különböző munkapiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–64 éves népességben.....	278	9.8. ábra: A regisztrált munkanélküliek aránya a 15–64 éves népességben, 2013. III. negyedév, százalék.....	312
		5.3. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 15–59 éves férfiak, negyedévenként.....	280		
		5.4. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 15–59 éves nők, negyedévenként.....	280		
		5.5. ábra: A regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküliségi ráták.....	281		





Beszállás  
To gates

B1-B19